



CAPC DSD/DPSD/CSC du mercredi 7 octobre 2020

*CGC-Douanes était représentée par Olivier Gourdon (DSD1), Hélène Ferran (DSD2)
et Nicolas Lautier (IP1)*

Cette CAPC était présidée par la Sous-directrice RH. Elle comprenait des promotions depuis le statut d'emploi de CSC jusqu'au grade de DPSD.

7 promotions au grade de DPSD : un bon cru !

9 collègues DSD1 avaient candidaté pour ce grade de fin de carrière soit, sans mobilité avec engagement de partir à la retraite dans les deux ans (7 cas), soit, avec mobilité et engagement de départ à la retraite sous 5 ans (2 cas).

7 collègues ont été promus DPSD (6 sur place et un en mobilité).

En mobilité à 5 ans, c'est le poste d'adjoint à la RI de Metz qui a été pourvu pour lequel deux candidatures avaient été exprimées.

Par ailleurs, deux candidatures portaient sur les postes de POC de Mayotte et la division de Lyon aéroport qui avaient tous deux été, d'ores et déjà, pourvus en DSD.

En promotion retraite à 2 ans, toutes les candidatures ont été agréées sauf une du fait d'un dossier jugé insuffisamment bon.

A noter que la **moyenne d'âge** pour l'accès à ce grade augmente légèrement à 61,6 ans, contre un peu moins de 61 ans en 2019. Celle-ci était en 2017 de 64 ans, elle était d'un peu plus de 61 ans en 2018.

A une question de la CGC sur la **nature des postes éligibles au grade de DPSD**, la sous-directrice RH a évoqué les postes à forts enjeux, ceux pour lesquels il existe des difficultés à trouver des postulants du fait d'une faible attractivité et les postes d'adjoints à une RI. S'agissant de ces derniers, la sous-directrice a insisté sur l'intérêt de ces postes au niveau technique et managérial, ceux-ci nécessitant un fort accompagnement RH dans les transformations.

A la question de savoir s'il y aura des **postes de DPSD dans chaque RI**, la sous-directrice a répondu que ce n'était pas une politique en soi. Certaines RI souffrent moins que d'autres en matière de basculement vers la DGFIP, les postes de DPSD sont donc principalement prévus dans les RI qui connaissent davantage de difficultés. Par ailleurs, il n'y a pas forcément d'adjoint dans toutes les RI.

S'agissant de la « **continuité** » des **postes de DPSD**, précision est faite qu'un poste de DPSD, qui se libère suite à départ à la retraite, peut être reproposé en mobilité DPSD mais pas s'il s'agit d'un poste en promotion retraite pour lequel c'est la situation de la personne elle-même qui entre en ligne de compte (au regard de la date de départ à la retraite).



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

Mais y aura t-il une cartographie des postes qui fera l'objet d'une publication ?

La sous directrice RH précise que c'est la **cartographie des administrateurs** (AG, AS et AD) qui va être prochainement publiée. Pour le reste, cela viendra mais c'est très évolutif dans le cadre d'une période assez mouvante. Dès lors, ce sont plutôt les **grandes familles de postes** qui seront précisées suite à un travail conjoint mené par la sous-direction Réseau et la RH dans le but de donner davantage de lisibilité.

La question des administrateurs sortant du statut d'emploi

A noter qu'un **administrateur ayant quitté le statut d'emploi a également été nommé DPSD** pour rejoindre les Hauts de France comme chargé de mission auprès du DI. La sous-direction RH insiste sur le fait qu'on peut sortir ou réintégrer dans les statuts d'emploi et qu'il « suffit » de postuler sur un emploi fonctionnel pour entrer dans le statut d'emploi. Celui-ci doit être considéré comme un accélérateur de carrière qui apporte un intérêt indemnitaire mais qui n'est qu'une position, peut-être temporaire, dans le parcours de carrière.

Pour **les deux organisations syndicales représentatives de l'encadrement supérieur, qui font front commun sur ce sujet**, il est nécessaire que la **sortie du statut d'emploi demeure exceptionnelle et ne soit pas banalisée**. Par ailleurs, elles insistent pour que la sortie du statut ne soit pas vécue comme une sanction disciplinaire déguisée si celle-ci ne fait pas l'objet d'un acte volontaire de la part de l'intéressé (pour permettre une respiration ou faire face à une difficulté passagère par exemple). Or, pour la direction générale, il peut exister des « **fin de mandat** » **naturelles** au bout de 4 ans, les mandats pouvant être renouvelables (4 + 2) mais pas automatiques.

Paradoxalement, la direction générale indique qu'il ne faut pas hésiter à se présenter à plusieurs emplois devant des comités d'audition mais sans pour autant postuler « tous azimuts ».

Les OS ont insisté sur la notion de rapprochement géographique au regard des intérêts familiaux qui doivent aussi être pris en compte. En réponse, la sous-directrice souligne que c'est une problématique partagée dans toutes les directions à réseau et qu'il convient de plutôt privilégier, en terme de stratégie, sa région de prédilection en deuxième partie ou en fin de carrière une fois qu'on a effectué d'autres mobilités. Selon elle, cela serait davantage audible plutôt qu'en début de carrière.

La CGC dénonce cette absence de sécurité dans les parcours des cadres dirigeants qui n'occupent pas de mandats électifs comme dans une carrière politique ! Que les choses ne soient pas figées ad vitam eternam dans le marbre est compréhensible au regard des enjeux de ces postes mais que se passera-t-il pour les cadres dirigeants donnant toute satisfaction mais n'ayant pas réussi à se « recaser » sur un nouveau poste suite à un entretien passable ou parce qu'ils ont eu le malheur de choisir un poste sur lequel se sont portés de très nombreux candidats ?



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

La fonction publique se doit d'offrir davantage de sérénité et de sécurité au regard des contraintes et des difficultés qui accompagnent ce type de poste et l'administration devrait davantage s'attacher à développer le bien-être au travail de cette catégorie de population souvent délaissée sur ce point plutôt que d'introduire de nouvelles sources d'inquiétude et une accélération des changements géographiques ou fonctionnels avec une absence de prise en compte suffisante des intérêts personnels et familiaux.

Promotions au grade de DSD1 : un exercice toujours difficile, sujet à incompréhensions

Seulement 9 promotions ont été prononcées cette année. Certes, il n'y en avait déjà eu que **7 en 2019** mais **12 en 2018**.

La liste de **collègues répondant aux critères d'éligibilité** (2 ans dans le 4ème échelon de DSD2) comportait cette année **50 noms** contre 34 noms en 2019 et 37 en 2018. **Les promus ont, cette année, entre 46 et 54 ans** contre 46 et 57 ans en 2019.

Au terme de la liste des vocations établie à l'ancienneté dans le grade de DSD2, les collègues **promus étaient positionnés entre la 12ème et la 41ème place** contre 8ème et la 29ème place en 2019, illustrant par la même une plus grande marge de manœuvre que s'est octroyée la DG dans les choix des méritants et donc une plus grande sélectivité de la promotion.

A une question de la CGC sur l'éventuelle évolution des taux de promotion, la DG précise qu'on est revenu à une **certaine orthodoxie dans les nominations** car en 2019, il y avait eu une diminution volontaire du nombre de promus du fait d'un trop grand nombre de nominations réalisées en 2018, une incertitude existant alors sur le vivier de DSD2 promouvables (incidence de la prise en compte de la nomination au 1^{er} janvier au lieu du 31 décembre). Pour autant, **le taux resterait le même autour de 33 %**.

2 régularisations ont eu lieu pour des collègues ayant accédé au statut d'emploi d'administrateur qui accèdent donc au grade de DSD1.

Dans la perspective des lignes directrices de gestion renouvelées, la direction générale précise qu'elle a **mixé les critères d'ancienneté à ceux de qualité des parcours**, comme prémisses de ce qui se passera dans les années à venir. Elle indique qu'elle a tenu à respecter des proportions de nominations féminines et masculines, l'équilibre entre la DG et le réseau et entre la métropole et l'outre-mer.

La CGC a souligné qu'il y avait de **grands absents dans ces promotions et notamment la DI d'Île de France** qui ne « place » aucun candidat. D'autres collègues placés en premier par leur directeur et bénéficiant d'une grande ancienneté n'ont pas été retenus, parfois parce qu'ils étaient les seuls pouvant accéder au grade dans leur direction (donc pas de critère de comparaison au sein de la DI).

Pour autant, la DG a tenu à ne prendre que des candidats placés en premier par les DI (ou second exceptionnellement). L'ordre établi par les DI a, par ailleurs, été constamment respecté.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

Les OS ont relevé un certain tropisme « direction générale » (avec 3 nominations sur 9). La sous-directrice RH l'a reconnu mais a considéré que les postes en DG étant très lourds en termes d'enjeux et de charge de travail, méritaient de donner lieu à des promotions. Elle a ajouté que cela pouvait constituer un élément de motivation supplémentaire pour venir travailler à la DG. Pour vos représentants, il est pourtant primordial de reconnaître lors de ces promotions que la charge de travail et les dossiers à enjeux sont aussi le quotidien des collègues affectés en administration territoriale. **C'est justement le propre d'une direction à réseau.**

Ce message contribue par ailleurs, à accroître le légitime questionnement des inspecteurs en terme de projection de carrière et à nourrir une désaffection croissante pour le principalat au sein du réseau.

La CGC considère que c'est désormais le « très grand choix » qui seul subsiste dans les nominations au grade de DSD1 et que l'ancienneté n'a quasiment plus aucune valeur. Or, les nominations au grade de DSD1 ne devraient pas comporter un degré de sélectivité aussi grand que celui pour accéder au statut d'emploi d'administrateur. De très nombreux candidats très méritants sont recalés année après année parce qu'ils ont le défaut d'être en retrait par rapport à des nouveaux candidats qui arrivent chaque année dans le tableau. Or, la promotion au grade de DSD1 est un élément de motivation pour les collègues qui n'accèdent pas au statut d'emploi.

A ce titre, la sous-directrice RH précise que, dans les LDG, seront repris des éléments relatifs à des collègues ayant choisi de se « spécialiser » et dont on doit reconnaître un certain courage en matière de reconversion professionnelle (exemple : spécialisation psychologie) et qui pourront faire partie de la liste des promus à ce titre.

A noter que 4 collègues n'étaient tout simplement pas proposés par leur DI et donc pas classés du fait d'un mérite jugé insuffisant.

Enfin, certains collègues ont pâti – comme à chaque CAP - de leur appartenance à des directions interrégionales où le nombre de promouvables était très élevé (DIPA par exemple). Dans le cadre d'une politique harmonieuse de promotion sur l'ensemble du territoire, **il est clair qu'il vaut mieux se présenter dans une direction où peu de candidats seront classés par leur DI.**

Promotions au grade de DSD2 : 15 nominations prévues pour 2020, un nombre qui reste stable

Sur les 8 candidats IP2 qui s'étaient présentés pour accéder à la promotion DSD2, 4 ont été promus.

Les postes de chef de PLI de Lille et SNDFR n'ont pas trouvé preneurs et seront donc reproposés. Une fiche de poste plus descriptive sera établie de façon à montrer l'intérêt de ces postes dans un parcours de carrière.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

Le poste de chef PAE à la DIPA a -quant à lui- reçu 4 candidatures.

1 candidat a été promu **en mobilité fonctionnelle** à la DG **mais au sein du même bureau** Comint 2, la DG ayant précisé que le poste « point de contact unique » avait un périmètre en pleine évolution, la mission devenant interministérielle avec la douane comme pilote.

La prochaine CAP aura lieu le 24 novembre pour se prononcer sur les promotions sur place pour 7 postes sauf si d'autres promotions en mobilité sont prononcées d'ici là.

A noter que 3 promotions seulement ont été effectuées en juillet 2020 (mais du fait de la période de crise sanitaire qui a limité aussi les mouvements), 5 l'ont été lors de la CAP du 7 octobre, il en reste donc 7 à venir pour réaliser 15 promotions.

Promotions au statut de CSC1 et CSC2 : 1 sur 2

Un poste de CSC1 à Calais Port Tunnel a été attribué à un collègue IP1.

Par contre, un second poste de CSC2 à Dunkerque Ferry n'a pas été attribué du fait du peu d'ancienneté du candidat IR1 sur son poste.

CGC-Douanes félicite tous les promus et se tient à votre disposition pour de plus amples informations



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui décrypte les CAPC !

