

## **Mobilités et promotions IR : l'analyse des derniers résultats.**

Les résultats des avis de vacances de poste (AVP) et des tableaux d'avancement (TA) IR3 et IR1 chefs de service ont été communiqués le 22 septembre 2023.

La CGC DOUANES félicite les lauréats et leur adresse tous ses vœux de réussite sur leurs nouvelles fonctions. Si vous avez candidaté sur un TA et que vous n'avez pas été retenu, manifestez-vous auprès de la CGC DOUANES.

Quels constats pouvons-nous faire sur ces mouvements et promotions ?

→ Des enquêtes diffusées au cœur de l'été qui ne permettent pas de candidater dans de bonnes conditions. Les notes ont été diffusées le 13 juillet, les candidatures étaient attendues pour le 13 août. Ce délai très court, de surcroît en période estivale, n'est pas satisfaisant. Certains candidats potentiels, en congés, risquent de manquer les enquêtes et les agents qui déposent leur dossier peuvent avoir des difficultés, en période de congés, à réunir les avis requis des N+1. Il ne faut pas accabler les services, et les agents de la DG et des DI qui organisent ces mouvements, bien au contraire, ils sont eux-mêmes en sous effectifs et sont les premiers à subir l'usine à gaz mise en place suite à la Loi Dussopt et la suppression des CAP dans les nouveaux process imposés par les LDG.

→ Grande nouveauté cette année, les avis de vacances de postes et les tableaux d'avancement IR1 et IR3 chefs de services ont été proposés simultanément pour les mêmes postes. Il s'agit là d'une volonté de l'administration, que l'on peut comprendre, de limiter les vacances sur des postes de chefs de service. Mais cette solution porte le risque de décrédibiliser totalement la cohérence de la hiérarchie des grades. Et elle ne peut avoir un sens que si des règles de gestion sont mises en place. Par exemple, en cas de candidatures multiples sur un poste, les agents disposant déjà du grade doivent être prioritaires par rapport aux promotions et, en promotion, le TA IR1 doit être prioritaire par rapport au TA IR3. Malheureusement, et de façon scandaleuse tant leur rôle était essentiel, les organisations syndicales ne sont plus associées à ces mouvements et ne peuvent plus jouer leur rôle de tiers de confiance garantissant la transparence des règles appliquées.

Ainsi, nous relèverons que des lauréats du TA IR3 ont été affectés sur des postes proposés au TA IR1. **Y avait-il des candidats IR2 sur ces postes ?** Le cas échéant, pour quelles raisons ont-ils été écartés ? Sans réponses à ces questions, le poison du soupçon alimentera les critiques sur le manque de transparence des modalités de choix des lauréats.

L'administration répondra certainement que les candidats retenus étaient ceux qui avaient le meilleur profil. Ou alors, peut-être y avait-il des candidats avec un profil excellent mais ... pas assez proches du recruteur ...

→ ... **car les candidats retenus sont quasi exclusivement tous issus des directions des recruteurs.** Il en est désormais fini des mobilités fonctionnelles et les LDG auront définitivement tué les possibilités de mobilités géographiques associées aux promotions. L'ironie de l'histoire, c'est que les LDG avaient justement pour objectifs de valoriser ces mobilités géographiques et fonctionnelles, notamment par la mise en place d'une durée maximale sur certaines fonctions...

Les recruteurs ne choisissent donc que des candidats de leur circonscription. Sans doute préfèrent-ils choisir des candidats qu'ils connaissent. Après tout, c'est humain, un chef du Bureau « Gestion des carrières et des parcours professionnels » avait d'ailleurs déclaré, lors d'un GT sur les LDG, « quand un recruteur choisit un copain, au moins on est sûr qu'ils s'entendront bien ... » ... Nous ne critiquerons pas le côté farce d'une telle déclaration, mais en matière de Fair-play, il y aurait quand même à redire ... Mais bon, Ne nous fâchons pas ...

En tout état de cause, cela démontre, de la plus belle manière, que l'argument toujours avancé par l'administration, selon lequel le seul critère pour justifier le choix des candidats retenus est l'adéquation poste-profil, est un argument spécieux. Car si c'était réellement le cas, le choix s'effectuerait davantage sur des agents extérieurs à la direction.

→ **Une désaffectation pour les postes de chefs de service.** Ce qui est d'ailleurs gênant pour une enquête dédiée aux TA et AVP « Chefs de services »...

**Le constat est là :** 5 agents retenus pour les 26 postes proposés de chefs de bureau de douane et 2 agents seulement retenus sur les 38 postes de CSDS proposés !

CSDS			Chefs de bureau de douane		
	Nombre de postes proposés	Nombre d'agents retenus		Nombre de postes proposés	Nombre d'agents retenus
TA IR1	10	0	TA IR1	6	1
AVP IR1	10	1	AVP IR1	7	0
TA IR3	9	0	TA IR3	6	1
AVP IR3	9	1	AVP IR3	7	3
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>5</b>

A noter, pour les postes de chefs de bureau de douane, seuls deux postes sur six étaient proposés à la fois au TA IR1 ou au TA IR3. En revanche, pour les postes de CSDS, 7 postes sur 9 étaient proposés indifféremment au TA IR1 et au TA IR3. La DG considère-t-elle que le grade, la technicité ou l'expérience a moins d'importance en SURV qu'en OPCO pour les proposer indifféremment à des inspecteurs ou à des IR2 ?!

La désaffection pour les postes de chefs de service se poursuit : manque d'attractivité financière, manque de considération, manque de soutien dans leur activité managériale, ... Les raisons ne manquent pas et sont constamment rappelées par la CGC DOUANES. Les cadres doivent mettre en œuvre le télétravail mais ne peuvent pas en bénéficier, ils doivent maintenir la cohésion dans des collectifs de travail fragilisés par la succession de réformes, de restructurations et l'avenir incertain de la douane. Ils sont rendus responsables de la moindre difficulté dans leur service par une administration qui les abandonne parfois en rase campagne quand ils ont besoin d'être soutenus, y compris quand ils exercent sur des fonctions exposées, à fort enjeu managérial ou stratégique. Sans compter les attaques *ad personam* ou une politique disciplinaire parfois exacerbée dès lors que l'agent qui a commis une faute est un encadrant.

D'ailleurs, les résultats du dernier Observatoire interne le confirment, les encadrants, notamment de proximité, se sentent abandonnés. En douane, le cycle de discussions sur la surveillance, qui a vu aboutir la revalorisation des indemnités des moniteurs de TPCI et de tir, n'a rien prévu à ce jour pour les CSDS ou les chefs d'équipe ...

**D'une façon plus générale, les cadres A sont les éternels oubliés des politiques de revalorisation indemnitaire !**

La prime de pouvoir d'achat qui vient d'être payée a été attribuée à environ 3 300 agents de catégorie C, 2 400 agents de catégorie B **et seulement 128 agents de catégorie A** (en résumé les inspecteurs élèves) !

Ces derniers mouvements et promotions illustrent donc le malaise actuel qui pèse sur tous les agents de catégorie A. Les parcours de carrière sont devenus illisibles, la cartographie des postes et le schéma organisationnel des emplois n'ont plus aucun sens. C'est valable pour la carrière courte, comme pour la carrière longue et les statuts d'emplois.

Les agents ne s'y retrouvent plus dans ce labyrinthe. Cette absence de perspectives d'évolution cohérente au sein de la DGDDI contribue à la perte de sens et au rejet des LDG, et explique en grande partie le désarroi des cadres A .

**Il est donc plus que temps de revoir de fond en comble la hiérarchie des postes et leur attractivité : des fonctions à responsabilités clairement définies et un régime indemnitaire ou un grade qui va de pair !**

→ **Éléments statistiques :**

	Nombre de postes proposés	Nombre de candidats	Nombre d'agents retenus	Age moyen	Agents retenus issus de la direction
TA IR1	30	22	13	57	12/13
AVP IR1	43	6	5	56	3/5
TA IR3	30	23	7	51,5	6/7
AVP IR3	33	10	8	53	6/8

**Si vous condamnez ces nouvelles règles de gestion,  
si vous les trouvez injustes,  
si vous avez du mal à vous y retrouver,  
si vous voulez être informé,  
si vous voulez être conseillé,  
si vous voulez être défendu,**

**ne restez pas isolé,**

**rejoignez la CGC DOUANES !**

**Adhérer à la CGC DOUANES**