

RÈGLES DE GESTION CATÉGORIE A

GROUPE DE TRAVAIL

DU 22 NOVEMBRE 2016

TABLEAU D'AVANCEMENT IR3 | LISTE D'APTITUDE A | Fin de la résidence SRA

Focus sur PPCR et la catégorie A et A+

Le dossier n'a pas avancé...

Le calendrier semble retardé
 - Possible passage en CTM (Comité Technique Ministériel) au 9/12/2016 ?
 - Passage en CE (Conseil d'Etat)
 - Publication au JORF avec effet rétroactif au 1/1/2017

Attention, l'arbitrage de la DGAFP ne sera pas aussi favorable que ne le pensait la DG...

Les propositions de la DG sont toujours soumises pour examen au Secrétariat Général du Ministère.

Exemples :

- évolution indiciaire positive pour les CSC2 et les administrateurs civils,
- promotion IP2 en DSD2 au bout de seulement 6 ans contre 7 ans et 6 mois...

Pour l'instant, même l'adaptation du délai de passage à l'IR3 aux nouvelles grilles PPCR n'est pas validé...

Autant dire que l'enjeu est grand.

Aucun document de travail !

Toutes les organisations syndicales étaient présentes mais **la CGT** était la seule organisation syndicale à lire une déclaration liminaire mentionnant l'absence totale de documents de travail. Le but de notre déclaration était bel et bien de rappeler ce qui est essentiel à notre organisation syndicale, à savoir un dialogue social de qualité et **qui va dans le sens de la douane et de tous les douaniers**. Contrairement à d'autres, **le SNAD CGT n'a aucune vocation catégorielle**, nous avons vocation à protéger l'ensemble des agents de la même manière. Cela passe par le fait de ne pas favoriser une catégorie ou même une sous-catégorie au détriment du bien commun et donc de la douane. C'est bien l'essence du mot syndicat, *syn* voulant dire ensemble.

Concernant le dialogue social, nous avons eu une surprise de taille : pour la première fois depuis des mois, nous avons assisté à un vrai groupe de travail... Nous critiquons lorsque ce n'est pas le cas, pour une fois, ne boudons pas notre plaisir.

Espérons juste que d'autres sujets aussi porteurs recevront le même traitement.

Ainsi pour la DG, l'absence de document de travail s'expliquait pour les raisons suivantes :

- Les règles de gestion n'entrent pas dans le cadre de modification du règlement particulier mutation.
- Elles ne sont pas soumises à un passage en Comité technique de réseau.

Ainsi, sur ces règles non écrites, cette séance de travail devait amener à une première réflexion sur le modus operandi du traitement de la catégorie A.



**Pour le TA IR₃,
les règles
statutaires
actuelles sont les
suivantes :**

- **Les inspecteurs ayant atteint le 9^{ème} échelon de leur grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi,**

NB : avec le nouveau statut PPCR, un inspecteur pourrait être proposé dès le 8^{ème} échelon. Ainsi, l'avancement moyen correspondra normalement à 16 ans d'ancienneté en moyenne et non plus à 16 ans et 6 mois d'ancienneté en moyenne.

- **Et qui justifient de 14 ans et 6 mois de service effectifs dans le grade ou dans un corps de catégorie A.**

NB : Au-delà de la 10^{ème} année dans un corps de catégorie B, les services effectifs sont repris dans les 14 ans et 6 mois de services effectifs (article 23 du décret 2007-400).

Le Tableau d'avancement à IR₃

En théorie et en pratique, le flou règne ...

L'examen des dossiers se fait en privilégiant les inspecteurs issus du concours interne ou externe puis des candidats issus de l'examen professionnel puis des candidats issus de la liste d'aptitude de B en A.

Aujourd'hui, avec les réductions d'échelon, un inspecteur pouvait devenir IR₃ au bout de 14 ans et 6 mois. PPCR renverse la donne puisqu'il supprime les réductions d'échelon. Pour devenir IR₃, il faudra avoir été inspecteur pendant 16 ans obligatoirement. **C'est une des «bonnes» nouvelles de PPCR, on passe de 16,5 ans (avec remise de peine possible de 2 ans) à 16 ans fermes... Pour reprendre les termes de l'administration, ce n'est certes pas une avancée, mais «cela aurait pu être pire...» Oui, si le passage à l'IR₃ au 8^{ème} échelon n'est pas validé par la fonction publique, on sera à 19 ans fermes avant le TA... Cela devient vraiment gênant, PPCR!**

Pour le Tableau d'avancement des inspecteurs à IR₃ expert, de nouvelles problématiques se posent avec :

- L'arrivée progressive des inspecteurs issus de l'examen professionnel mis en place en 2012,
- Le nombre important d'inspecteurs issus de la liste d'aptitude pouvant désormais prétendre à la promotion retraite voire active.

La Direction générale soumet donc pour avis ces nouvelles problématiques.

Pour **la CGT**, nous revendiquons tout d'abord que ce tableau d'avancement à IR₃ doit être un tableau d'avancement comme les autres et non une liste d'aptitude déguisée telle qu'elle l'est aujourd'hui. Certains agents de catégorie A n'ont encore jamais eu le grade d'IR₃ malgré 20 ans de services effectifs en A, car ils exercent des fonctions peu valorisées bien qu'essentielles. Un passage d'échelon devrait pourtant être la règle au sein d'une carrière qu'elle soit en A, B ou C. **L'appartenance des IR₃ au cadre supérieur est un prétexte galvaudé et trop souvent à géométrie variable. Dans le cas de l'expertise, il faudrait admettre que c'est juste le déroulé logique de la carrière.**

Pour **la CGT**, certaines organisations syndicales et la Direction générale n'ont pas été assez vigilantes sur les règles du tableau d'avancement d'IR₃, elles ont favorisé des agents qui avaient moins d'ancienneté que d'autres pour des raisons subjectives et ont donc mécaniquement défavorisé d'autres agents en leur infligeant une rupture d'égalité pour ce tableau d'avancement.

Mais revenons au sujet de ce groupe de travail, à savoir la question d'une ouverture plus grande du TA d'IR₃ aux autres voies d'accès au grade d'inspecteur comme les inspecteurs issus de l'examen professionnel ou la liste d'aptitude. S'il n'a jamais été interdit aux inspecteurs issus de l'examen professionnel de postuler au TA IR₃ à titre d'expert, rares sont ceux qui ont été choisis.



Statistiques

En 2016, 416 agents avaient vocation à prétendre au statut d'IR3 pour 105 promotions :

Pratiques de certains DI

- Ne pas tenir compte de l'ancienneté des inspecteurs pour le TA d'IR3,
- Ne jamais proposer certains inspecteurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté et sans aucune faute professionnelle à leur actif,
- Faire passer les inspecteurs issus des examens professionnels ou des listes d'aptitude ayant moins d'année d'ancienneté que des inspecteurs issus du concours ayant plus d'années d'ancienneté.

Élément de contexte :

Nous assistons à **une baisse des taux de promotion en IR3.**

(comme pour les passages de C en B et de B en A)

En 2010 : 207 agents promus contre 105 agents actuellement

En 2016, ces promotions ont été prononcées avec une ancienneté de 15 ans.

- dont 25% étaient issus du concours (moyenne d'âge de 45 ans),
- dont 10% agents étaient issus de l'examen professionnel (moyenne d'âge de 52 ans),
- dont 65% étaient issus de la liste d'aptitude (moyenne d'âge de 57 ans).

NB : 16 agents avaient vocation à prétendre au statut d'IR3 retraite pour 8 promotions.

NB : 80% des promotions à l'expertise sont effectuées « sur place » contrairement à l'IR3 «chef de service».

Pour la CGT, que les inspecteurs issus de l'examen professionnel puissent prétendre également au TA d'IR3 est légal au vu des textes régissant le TA d'IR3, mais nous sommes contre une proportionnalité mécanique de passage IR3 soit au titre de l'examen professionnel, soit au titre de la liste d'aptitude.

Cependant, nous avons demandé des statistiques plus poussées sur les promotions en IR3 et notamment sur les promotions des inspecteurs issus de la liste d'aptitude. La DG nous a répondu favorablement sur ce point.

La CGT demande une structure plus précise de ces promotions retraite afin d'avoir une réflexion sur le temps de lissage de ce vivier d'agents pouvant prétendre au statut d'IR3 «chef de service».

Ces réflexions devront être menées dans le cadre du Plan Ministériel Managérial (déclinaison d'une circulaire du PM de 2015 sur la formation professionnelle, parcours, avancement...) afin d'atteindre une certaine cohérence dans les règles de gestion du Ministère.



Une baisse flagrante des promus !

2009: 71 promus

2016 : 21 promus

Le profil des promus

- Des CP des 11^{ème} et 10^{ème} échelons (voire 9^{ème} échelon)
- Ancienneté en B moyenne de 26 ans (de 20 ans 8 mois à 38 ans 8 mois)
- Âge moyen : 56 ans (de 50 à 64 ans)

Profil :

- des CP lauréats de l'examen professionnel pour la promotion active
- des CP lauréats de l'examen professionnel et du tableau d'avancement pour la promotion retraite

Le scandale de cette année :

Aucune promotion retraite de B en A n'a été prononcée cette année !

Que font les élus au sein de cette CAPC !

Liste d'aptitude catégorie A

Comment gérer le fait du prince ?

Pour la Direction générale, plutôt que de parler de «fait du prince», on préfère employer le terme de «sélectivité»... A vous de juger !

Pour 70 agents nommés, le dernier agent de catégorie B qui est choisi est 1500^{ème} au rang de la liste des vocations sur 5300 agents pouvant prétendre à passer de B en A.

Ces éléments statistiques appellent des questions de notre part. Nous sommes favorables à la linéarité de carrière, alors comment expliquer que l'on aille chercher le 1500^e candidat pour une liste de 21 postes ? Surtout que tous les dossiers sont excellents !

Cela vient aussi de la manière dont se font les CAPC. Chaque DI fait son classement et ensuite on prend le premier de chaque DI... Et comme chaque DI a la possibilité de faire son classement comme il l'entend, un agent peut être très loin sur la liste et se retrouver propulsé inspecteur.

Autant dire que ce système est bien trop subjectif pour nous. Nous ne cessons de le réclamer, c'est la linéarité de carrière qui doit être la règle.

La DG est contre le passage en promotion retraite sur liste d'aptitude en B ou en A mais le prône encore pour les IR3.

La CGT a refusé qu'aucune promotion retraite ne soit prononcée de C en B malgré les demandes de la DG et elle l'a obtenu pour le plus grand bénéfice de nos collègues «retraitables». Les agents attendant légitimement cette promotion et étant classés premiers dans leur DI ont été extrêmement déçus devant cette nouvelle règle de gestion.

Lorsque l'on demande des explications sur ce fait, la réponse est assez déroutante. Pour le bureau A2, il y avait trop peu de postes pour en mettre ne serait-ce qu'un en promotion retraite. Cela, nous pourrions l'admettre si dès le départ les règles du jeu avaient été expliquées aux postulants. Pourquoi n'avoir même pas mis un seul poste ? La réponse est plus étrange. Parce que sinon, la direction générale aurait été harcelée par les DI, pour savoir pourquoi ils n'ont pas eu de promotion retraite. Conclusion pour les collègues retraitables, il était plus simple de ne pas ouvrir de postes, cela a permis d'avoir moins de coups de téléphone pour A2. Les concernés apprécieront.



Les oubliés des négociations : les parents séparés de leurs familles

- La DG estime que les parents qui sont séparés de leurs conjoints ne peuvent prétendre au rapprochement conjoint. Cependant, pour **la CGT**, les parents peuvent prétendre à se rapprocher de leurs enfants même s'ils sont séparés. Peu d'écho, pas prévu par les textes. Nous sommes bien seuls sur ce sujet....
- Au vu des difficultés du marché du travail, **la CGT exige l'assouplissement des règles concernant le rapprochement conjoint. Le CDI exigé pour le conjoint ne peut plus être la règle en ces temps de crise économique et de grande précarité des contrats de travail.**

Calendrier

La réouverture d'un nouveau groupe de travail sur ce sujet aura lieu au premier semestre 2017.

La fin de la résidence SRA (service régional d'audit)

Depuis 2006, les SRA sont des résidences identifiées au sein du tableau des mutations.

Leur spécialité (entraînant une obligation de 3 ans dans une résidence SRA) et leur qualification (formation professionnelle à Tourcoing) est un préalable nécessaire pour attribuer des statuts douaniers d'opérateurs agréés ou des statuts de procédures douanières domiciliées.

Il s'agit d'agents de catégorie A principalement qui assument des responsabilités en terme de procédures douanières simplifiées aux entreprises.

Les Directeurs régionaux veulent plus de souplesse au sein des PAE des directions et effectuer des mobilités des PAE vers les postes SRA de leur direction régionale.

Puisque ces résidences peuvent avoir un statut réservé et protecteur, **la CGT** soumet alors ses inquiétudes au vu des futures restructurations liées au PSD et notamment au vu de la création du SGC (service grands comptes). Se posera alors la question des SRA mobiles et de leur formation de 3 mois à Tourcoing qui doit rester un préalable à leur mission.

Ce poste sera toujours soumis à agrément.

Mutation DOM et information sur « le droit souple »

Resteront des questions à évoquer lors de prochains groupes de travail comme :

- l'Article 60,
- les priorités liées au statut de travailleur handicapé,
- le RC (rapprochement conjoint),
- les ZUS (zones urbaines sensibles),
- les priorités liées aux restructurations
- et la définition des intérêts matériels et moraux concernant l'outre-mer.

La CGT revendique le rapprochement familial aux côtés du rapprochement conjoint qui correspond à une vision moderne et réaliste des familles actuelles. En cas de séparation, un père ou une mère de famille devrait pouvoir se rapprocher du lieu de vie de ses enfants. Il s'agit là d'une question touchant tous les agents des douanes quelle que soit leur catégorie.