

MOBILITE

PROPOSITION D'ÉVOLUTION

OBSERVATIONS

Élargissement du périmètre des postes / résidences gérés à profil

Application du dispositif à l'ensemble des services de la DNRED, toutes catégories confondues, à l'exception des agents des recherches (gérés au TAM). Les postes de chefs des recherches/antenne/pôle opérationnel seront proposés en AVP pour les catégories A ou en enquête chef de service pour les IR.

Cette proposition est formulée dans le cadre du projet Valmy.

Application du dispositif à l'ensemble des agents du CGF – toutes catégories (antenne de Villeurbanne)

Cette proposition est formulée dans le cadre du projet de mise en œuvre du CGF.

Application du dispositif à l'ensemble du SOMIF

Cette proposition est formulée pour prendre en compte la spécificité des fonctions confiées aux SOMIF. Le SOMIF ne constituant pas une résidence en tant que telle mais étant actuellement inclus au sein de la résidence de Clermont-Ferrand, pour atteindre cet objectif, les postes doivent être offerts à l'enquête.

Postes de secrétaire de division en catégorie A

Ces postes constituent dans les faits des postes de rédacteur DR.

Postes de catégorie A dans les CCPD

Au regard des enjeux Métier qui entourent les CCPD et comparativement aux modalités de gestion des postes de la surveillance de catégorie A équivalents (GIR notamment), il est proposé d'ouvrir ces postes en AVP.

Postes de CSDSA de catégorie B

Objectif de consolidation de la chaîne hiérarchique en surveillance. **Et pour que l'agent qui s'inscrit au TAM sache s'il sera seulement chef d'équipe dans sa nouvelle unité, ou s'il sera CSDSA. Ces mobilités se feront par Avis de Vacance de Poste (AVP).**

Agents de catégorie B du CNASS (Nantes) et CODM (Centre Opérationnel douanier Maritime)

Au regard de la spécificité des missions exercées, il est proposé de pourvoir ces postes par AVP.

Application du dispositif à l'ensemble des chefs d'unité des VSN

Compte-tenu des enjeux managériaux qui entourent ces postes et dans l'objectif d'une mise en cohérence avec la gestion des postes de CSDSA B terrestres, il est proposé d'harmoniser.

Postes de secrétaire/assistant de chef de circonscription interrégionale, chef de SCN (service à compétence nationale).	Au regard de la sensibilité des fonctions exercées (confidentialité notamment), il est proposé d'ouvrir ces postes en AVP.
Postes de gestionnaires de catégorie B dans les bureaux particuliers des DI ou SCN, et dans les pôles PLI et RH.	À ce stade, seuls les postes de rédacteurs de catégorie A sont gérés par AVP et systématiquement publiés en externe. Compte-tenu de l'expertise attendue sur ces postes et du manque d'attractivité constaté, il est proposé de pourvoir les postes de gestionnaires de catégorie B par AVP.
Cuisinier sur les patrouilleurs	Cette proposition est formulée au regard de la spécificité des attendus.
Filière machine : – postes de RTN – chef mécanicien	Au regard des enjeux Métier qui entourent ces fonctions, il est proposé de pourvoir ces postes par AVP.

Instauration de nouveaux postes / résidences peu attractifs

<p>Ajout à la liste des résidences/postes peu attractifs : DI Occitanie – toutes résidences/catégories : 100 pts</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ax-les-Thermes – Gaud – Bourg-Madame <p>DNRED (mesure mise en œuvre dans le cadre du projet Valmy) : 100 points</p> <ul style="list-style-type: none"> – Toute la résidence d'Ivry (sous-effectif de 40 agents) – Échelons/antennes DNRED de Roissy, Metz, Belfort et de la Guyane <p>Pour la DNGCD :</p> <ul style="list-style-type: none"> – BSN de la Grande Motte <p>BSAM du Lamentin Accord d'une bonification de 200 points dans le cadre d'une mutation.</p>	<p>Cet élargissement vise à prendre en compte les problématiques d'attractivité sur plusieurs résidences où des sous-effectifs chroniques existent.</p> <p>Globalement, pour le SNAD CGT, la DG ferait parfois mieux de chercher à identifier les causes du manque d'attractivité de certaines résidences et y remédier en profondeur, plutôt que « d'appâter » les volontaires avec des points de résidence. Rajouter des résidences peu attractives « démonétise » le dispositif.</p> <p>Par cohérence avec cette évolution, un réaligement du nombre de points accordé aux résidences de Mayotte et de Guyane est proposée (210 points) – actuellement à 150 points.</p>
---	--

Recrutement des commandants de navires

Instauration d'un collège de commandement chargé d'examiner et de donner un avis sur les candidatures aux avis de vacance pour des postes de commandement.	Pour la DG, l'idée est de mieux formaliser les choses, comme avec un CDR. SNAD CGT : Sur quels critères seront choisis les candidats ? Les fiches de proposition seront communiquées aux agents. Recours possible ?
--	--

Fusion des tableaux de mutation de différentes catégories/approche des modalités de gestion par spécialité

Instauration d'un tableau unique de mutation (catégories B et C) :

- pour les spécialités maritimes :
 - pour les marins de groupes 1
 - pour les marins de groupe 2

L'instauration d'un tableau de mutation par spécialité (et non plus par catégorie) est proposée, dans une logique de filière. Cette proposition impliquera une évolution de l'application Mutation.

Il serait possible de faire la même chose s'agissant des EMC

Instauration d'un critère de départage au regard du niveau de qualification

Instauration d'un critère de départage au regard du niveau de qualification En cas de pluralité de candidats, il est proposé que le départage se fonde sur l'adéquation avec le niveau de formation attendue. (ex : priorité d'affectation d'un G1 sur un poste G1, face à un potentiel candidat G2) pour conserver les compétences.

Durée minimale d'affectation

Pour les agents affectés sur des postes nécessitant une qualification maritime (DNGCD), modifier l'approche de la notion de durée minimale, appréciée non plus à la résidence mais dans la qualification.

Cette proposition est émise pour prendre en compte la problématique de fidélisation des agents bénéficiant d'une formation qualifiante. Elle nécessite une modification de l'arrêté du 9 février 2021 fixant les durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois des ministères économiques et financiers, pris en application du décret du 29 novembre 2019 relatif aux LDG.

Cette durée minimale dans la qualification n'empêcherait pas d'accéder à une qualification supérieure.

Durée maximale d'affectation

Réduction des durées maximales exceptionnellement longues et à rebours des LDG des autres ministères :
– Suppression du paragraphe III de l'annexe VII pour ramener l'ensemble des chefs de service à la durée maximale de droit commun de 7 ans, après échanges avec la DRH du SG MEFSIN.

L'annexe VII des LDG établit la liste des postes soumis à des durées maximales d'occupation, dont certaines sont de 10 ans = postes listés de chef de bureau de douane/viti-CI, SG, chef de SRE, CSDS dans des régions peu attractives et/ou isolées.

Assouplissement des règles de gestion pour les mobilités entre les DOM

Possibilité de passer outre le délai d'exercice de deux ans en métropole entre deux affectations outre-mer lorsque l'intérêt du service le justifie.

C'était une revendication ancienne du SNAD CGT, et dans les faits cela se pratiquait déjà, comme en convient la DG.

Modification des règles de gestion des mobilités de certains emplois soumis à détention d'une qualification

Possibilité d'organiser entre les tableaux nationaux des campagnes de mutation par tableau interne à la DNGCD

Cette proposition vise à mieux répartir les vacances de postes en fonction des enjeux opérationnels et de la disponibilité des moyens. **L'idée étant de créer un tableau à part des tableaux nationaux (et non pas un tableau de mouvement interne comme il peut exister dans certaines résidences), nous avons affirmé notre opposition pour ne pas créer un précédent qui pourrait s'étendre.**

Pour les TSI et TSII :

A la procédure du tableau de mutation classique pour les agents détenteurs des qualifications TSI et TSII (système en vigueur), il est ajoutée une nouvelle procédure d'avis de vacance, dès la fin de la clôture des inscriptions à la campagne de mutation.

A titre exceptionnel, et ouverte à tous les agents pour tous les postes vacants pour lesquels il n'y aurait aucune inscription au tableau de mutation.

Ces avis de vacance seraient ouverts à tous les agents, y compris ceux non détenteurs de la qualification.

En cas de départage, la priorité serait donnée aux candidatures d'agents détenant la qualification TSI ou TSII

Les agents non détenteurs d'une qualification et mutés sur une résidence TSI ou TSII devront impérativement s'engager à s'inscrire à l'examen concerné. En cas d'échec, les agents pourront repasser une fois cet examen, après avis favorable du chef de circonscription.

– Suppression des dispositions actuelles relatives à la vérification préalable des fonctions TAI ou TSI pour les agents n'ayant pas exercé ces fonctions depuis plus de 2 ans.

Cette proposition vise à prendre en compte les échanges avec le réseau des TSII/TSI.

Revendications du SNAD CGT

Rapprochement d'enfant : actuellement, bonus de 50 points seulement.

Augmentation du nombre de points pour Roissy et Orly.

Le SNAD CGT estime que le nombre de points devrait être abondé.

La DG est favorable à cette augmentation.

Roissy et Orly souffrent d'un fort sous effectif.

La DG va expertiser le point.