

PROMOTION

PROPOSITION D'ÉVOLUTION

OBSERVATIONS

Élargissement des critères relatifs à l'appréciation du mérite

Évolution des dispositions LDG afin de garantir une meilleure prise en compte des expériences réussies dans les territoires ultramarins (et des contraintes spécifiques d'éloignement et/ou insécurité)

Cette mesure se traduit par l'intégration d'un critère supplémentaire d'appréciation du mérite au paragraphe 2.2 des LDG Promotion « Valorisation de la diversité des parcours et des expériences ». Nous avons demandé en quoi ceci n'était pas déjà repris dans les LDG « Tout comme l'exercice de postes à responsabilité, l'occupation de fonctions de même niveau dans des environnements différents peut permettre de valoriser un parcours professionnel ». Réponse de la DG : il s'agirait de mettre un « warning » spécial comme pour les TSI

Permettre à titre dérogatoire un déroulé de carrière sur place dans les territoires peu attractifs :

- Mayotte
- Guyane

Cette mesure vise à renforcer l'attractivité de ces territoires et à fidéliser les agents.

Durant le GT, la DG a expliqué qu'elle préfère parler de « territoires ayant des contraintes particulières » que de territoires peu attractifs. Ce qui est recherché c'est la fidélisation des agents.

Valoriser les fonctions de moniteur tir / TPCI

Cette mesure se traduit par l'intégration d'un critère supplémentaire d'appréciation du mérite au paragraphe 2.2 des LDG Promotion « Valorisation de la diversité des parcours et des expériences ». Nous avons demandé en quoi ceci n'était pas déjà repris dans les LDG « Tout comme l'exercice de postes à responsabilité, l'occupation de fonctions de même niveau dans des environnements différents peut permettre de valoriser un parcours professionnel ». Réponse de la DG : il s'agirait de mettre un « warning » spécial comme pour les TSI

Valoriser la participation des agents à Frontex (et autres postes de coopération internationale...)

Cette mesure est proposée dans le cadre du Plan d'action sur l'attractivité et la valorisation des MAD Frontex. Elle se traduit par l'intégration d'un critère supplémentaire d'appréciation du mérite au paragraphe 2.2 des LDG Promotion « Valorisation de la diversité des parcours et des expériences ». Nous avons demandé en quoi ceci n'était pas déjà repris dans les LDG « Tout comme l'exercice de postes à responsabilité, l'occupation de fonctions de même niveau dans des environnements différents peut permettre de valoriser un parcours professionnel ». Réponse de la DG : il s'agirait de mettre un « warning » spécial comme pour les TSI

Evolution des règles régissant le parcours de carrière des inspecteurs principaux issus de la sélection

Valorisation de la diversité du parcours des agents ayant effectué une mobilité entre des fonctions opérationnelles/managériales en services déconcentrés et des fonctions support/ AG en service central, pour l'accès au grade de DSD2.

Cette proposition vise à rendre plus transparentes les règles d'accès au grade. Les conditions statutaires d'accès au grade de DSD2 (en moyenne après 4 ans d'exercice en IPIS) percutent la logique de mobilité actuelle et les durées minimales d'affectation (2 ans pour le premier poste + 3 ans pour le second). L'obligation d'occupation de deux ans sur le premier poste fait l'objet de nombreuses dérogations. À l'inverse, nombre d'IPIS choisissent de ne pas solliciter de mobilité dans l'attente d'une promotion au TA. **Pour la DG, qui n'aime pas l'immobilisme, il s'agit aussi d'encourager les carrières dans les territoires et éviter le parcours intégral « AG ». Cela sera clarifié car l'énoncé ressemble à un critère de gestion.**

Evolution de la gouvernance

Création d'un conseil de direction national (CDN) pour les promotions des agents de catégorie A réalisées avec mobilité

Création d'un conseil de direction national (CDN) pour les promotions à des grades d'IR3 et IR1 Chef de service : Le conseil « national » sera compétent pour les TA de cadres supérieurs d'IR3 et IR1 chefs de service.

Il s'agira de créer un conseil de direction national (CDN), complémentaire aux conseils de direction restreints (CDR) locaux pour les promotions pouvant conduire à des mobilités inter-DI (candidatures extérieures à la DI du poste d'affectation). **Le SNAD CGT est opposé à cette évolution, ce CDN serait une sorte de CAP sans OS, opaque.**

Création d'un conseil de direction national (CDN) pour les TA de IP2/IP1/DSD2/DSD1 et DPSD **(ce ne serait qu'une première étape d'après la DG)**

Compte-tenu de la faible population concernée et des enjeux qu'ils emportent, il est proposé de mettre en œuvre un conseil de direction national (CDN) pour les TA IP2/IP1/DSD2/DSD1 et DPSD.

Modification des compétences du CDR IDF

Modification des compétences du CDR IDF :
Le CDR IDF concerne aujourd'hui les agents de la DG, du SEJF, de la TGD, du SARC, les agents Paris-spécial, les douaniers hors douane exerçant en IDF et les autres agents en poste dans l'interrégion.

Il est proposé de faire évoluer le CDR IDF pour prendre en compte la spécificité des populations concernées :

- Maintien d'un CDR IDF pour les agents DIIDF/TGD/SARC/SEJF
- Création d'un CDR « services centraux » (agents DG/PS et hors douane)

Le CDR est scindé car il gère un trop grand nombre d'agents. Si besoin, il y aura encore séparation pour créer un CDR SEJF.

Evolution des modalités de mise en œuvre des LDG/groupes de classement des agents au sein du CDR

<p>► Clarifier l'intitulé des groupes afin qu'ils soient moins stigmatisants</p> <p>► Supprimer le 4e groupe « non acquis » Proposition d'intitulés :</p> <ul style="list-style-type: none">1 – Expert confirmé2 – Maîtrise3 – En cours d'acquisition	<p>La dénomination du groupe « non acquis » apparaît stigmatisante. Il est proposé de supprimer ce groupe.</p> <p>La dénomination du groupe « expertise » reste source de confusion et de recours. Il est proposé de renommer ce groupe.</p> <p>Pour le SNAD CGT, ce n'est pas tant la terminologie qui pose problème, mais le fait que tous les collègues qui sont sur des postes à forte technicité depuis des années, qui maîtrisent la réglementation et ses évolutions, prouvent leur engagement professionnel au quotidien, ne sont pas tous repris en « expertise », loin de là. Le nombre de promotions étant réduit (notamment pour les LA), certains collègues se voient (dé)classés en « maîtrise » tant que la DI n'a pas prévu de les proposer. Nous pensons que ces collègues devraient être classés « experts » pendant tout le temps suffisant à leur promotion.</p> <p>La DG est d'accord, une formation sur les CDR sera mise en place pour clarifier, ajuster et expliquer le CDR à ceux qui le composent.</p>
---	---

Revendications du SNAD CGT

<p>Prise en compte de l'engagement syndical conformément aux LDG.</p>	<p>Une réflexion doit être menée sur la façon dont l'engagement syndical peut être valorisé, et pas uniquement s'agissant des permanents syndicaux. La DG indique que cette question sera étudiée lors de la prochaine RT « droits syndicaux ».</p>
---	---