Règles de gestion … gérer la congestion ?

Préambule

La direction générale a souhaité organiser un 1er groupe de travail (GT) consacré aux règles de gestion de la catégorie A.

1°) présents

a) Présidence : ce GT était présidé par Fabienne Debaux sous-directrice A, assistée de Françoise Bureaud, cheffe du bureau A1 et par M. Alexis Lopes chef du bureau A2.

b) Syndicats : les 5 syndicats représentatifs (CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA, SNCD-FO) siégaient.

2°) Préalables

→ **CGT (déclaration) :** absence de document de travail.
→ **Autres syndicats** (en appui) : cette carence de documents est néfaste à la préparation du GT, et fait peu de cas du « dialogue social »…

→ **Réponse de la haute administration :** M. Lopes a justifié cette situation par le fait que les règles de gestion ne sont pas des règles statutaires relevant des règlements particuliers ou du Comité Technique de Réseau (CTR) et qu'il était donc délicat de les diffuser par écrit.
Il a poursuivi en expliquant qu'un certain nombre de thématiques avaient été traitées lors de la refonte du Règlement Particulier (RP) mutation, mais que certains sujets relevant plus spécifiquement de la catégorie A restaient à aborder dans le cadre de ce GT.

3°) Ordre du jour

Quatre thèmes étaient à l'ordre du jour de cette séance :

- TA IR3,
- LA de B en A,
- notion de résidence administrative – résidences SRA,
- mutation DOM – information sur le droit souple.

I – Tableau d'Avancement au grade d'IR3 (TA IR3)

La cheffe de bureau A1 a fait un point de situation sur l'avancement du dispositif PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) appliqué à la catégorie A (en B et en C les décrets sont déjà parus et appliqués à la catégorie B dès 2016).

1) Présentation générale

En catégorie A, la douane dispose de grades spécifiques ne lui permettant pas de s'inscrire dans le dispositif type « attaché » validé par la fonction publique.
C'est pourquoi la DG a élaboré des grilles spécifiques proposées à l'examen du secrétariat général du ministère. La douane est en attente de validation de ce projet par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique).

2) Date de validation

Il est peu probable que ce dernier soit étudié lors du Comité Technique Ministériel (CTM) du 09/12/2016.
Dès la parution du décret, vraisemblablement début 2017, ce dernier s'appliquera rétro-activement au 01/01/2017.

3) Les conditions d'éligibilité

Selon le projet proposé par la DG, les conditions statutaires d'éligibilité au TA IR3 doivent évoluer dans la mesure où la grille des inspecteurs sera modifiée, en passant de 12 à 11 échelons.

Dans le système actuel, un agent peut être candidat dès lors :

- qu'il est au 1er janvier de l'année au 9ème échelon
- et qu'il possède 14 ans et 6 mois de service effectif dans la catégorie A.

À noter que l'on reprend toute l'ancienneté au-delà de 10 ans d'un agent promu inspecteur depuis la catégorie B (exemple : 15 ans de B = 5 ans de A).

Dans le nouveau système, un agent pourra être candidat dès lors :

- qu'il est au 1er janvier de l'année au 8ème échelon
- et qu'il possédera 14 ans et 6 mois de service effectif dans la catégorie A.

Ainsi dans le nouveau système, Pour dérouler la nouvelle grille, un inspecteur nouvellement recruté devra effectuer 16 ans de service pour accéder au 8ème échelon, sachant que le PPCR a supprimé les réductions de cadencement (échelons désormais à durée fixe).

Bel effet de bord d'un PPCR annoncé comme favorable aux agents et qui en réalité ralentit leur déroulement de carrière (rappelons que SOLIDAIRES, la CGT et FO étaient opposés au PPCR et que le gouvernement est passé en force).

4) L'expertise…

a) Actuellement, les règles de gestion internes au TA d'IR3 ne permettent pas aux inspecteurs issus de la liste d'aptitude et à ceux issus de l'examen professionnel d'accéder au grade d'IR3 expert (le grade leur est ouvert uniquement par le biais d'IR3 chef de service).

b) L'administration a communiqué quelques chiffres.
En 2016, 416 agents étaient éligibles au TA IR3, 25 % étaient issus du concours (avec une moyenne d'age de 47 ans), 10 % étaient issus de l'examen professionnel (moyenne d'age de 52 ans) et 65 % (267 agents) étaient issus de la LA (moyenne d'age 57 ans).
L'administration a proposé de faire évoluer ces règles compte tenu de la réduction importante du nombre d'inspecteurs issus du concours ayant vocation.

c) Le projet
Après une longue discussion, il a été décidé d'ouvrir la promotion à l'expertise aux inspecteurs ayant réussi l'examen professionnel.
Pour les agents issus de la LA (Liste d'Aptitude de B en A), la haute administration s'est engagée à réaliser une étude statistique et démographique (permettant d'une part d'accroître les possibilités de promotion retraite pour les plus âgés et, d'autre part, de dégager des solutions pour permettre aux autres de poursuivre le déroulement de leur carrière).

d) Notre réaction
SOLIDAIRES n'a pas manqué de rappeler que nombre de promus par liste d'aptitude n'ont pas eu la possibilité de passer l'examen professionnel dès lors qu'il n'existait pas et que l'injustice créée par le décret de 2006 n'a toujours pas été corrigée.

e) Réponse de la DG
Mme Debaux a surpris l'ensemble des OS en proposant de régler définitivement le problème des agents issus de la LA en la supprimant, les emplois correspondants étant transférés sur les examens professionnels.
SOLIDAIRES s'est réjoui de voir une très vieille revendication « reprise » par la haute administration et a interrogé la sous-directrice sur la généralisation de cette suppression à la LA de C en B. La parité administrative a semblé déstabilisée par la question et a indiqué que cette réflexion serait menée dans d'autres instances.

f) Notre position

SOLIDAIRES a approuvé le principe d'ouverture de l'expertise aux inspecteurs issus de l'examen professionnel, tout en réaffirmant son attachement à un classement exclusivement basé sur la date d'entrée dans la catégorie A.
Les élus SOLIDAIRES resteront extrêmement vigilants sur la traduction concrète de ces nouvelles règles de gestion dans les CAP locales et centrales.

5) Autre : le TA IR2

a) Présentation
Nous avons abordé sommairement les règles de gestion du tableau d'avancement IR2 et en particulier le passage accéléré pour les chefs de services (en moyenne 2 ans contre 4 ans pour les experts).

b) Réaction
SOLIDAIRES a fait observer que nombre d'IR3 experts exercent des responsabilités managériales et peuvent encadrer un nombre d'agents parfois supérieur à certains IR3 chef de service.

II – Règles de gestion « Liste d'Aptitude de B en A »

1) Profil des promus

L'administration a, en préambule, fait l'état des lieux avec des éléments chiffrés.

a) L'échelon d'origine
- Des Contrôleurs Principaux (CP) 11ème
- ou 10ème échelon,
- voire 9ème

b) L'ancienneté en B
- Moyenne : 26 ans
- La + courte : 20 ans 8 mois
- La + longue : 38 ans 8 mois

c) L'âge
- moyen : 56 ans
- le + jeune : 50 ans
- Le + âgé : 64 ans

d) Promotions actives
Des CP lauréats de l'examen profel

e) Promotions retraites
Des CP lauréats de l'examen profel et du TA

e) La sélectivité

Le principe
L'inscription sur la LA est très sélective et conduit à retenir des agents présentant d'excellents états de service parmi les candidats rassemblant les critères (grade, échelon, ancienneté)

En pratique
Cette sélectivité élevée s'illustre par le rang du dernier candidat promu sur la LA.
Cet agent est situé autour du 1500ème rang de la liste des vocations… qui en comporte + de 5300 !

L'évolution
- en 2009 : 71 promotions.
- en 2016 : 21.

Cette évolution entraîne une sélectivité encore accrue.

2)Les évolutions

a) La promotion retraite

Proposition
La haute administration propose de prendre en compte pour la promotion retraite les candidatures des agents issus du TA contrôleur principal.

Réactions
Les élus de la CAPC n°4 (grade inspecteur) ont fait remarquer que cette règle avait déjà été observée, tout en déplorant fortement que la haute administration, en raison du faible nombre de promotions (21 en 2016), n'ait pas jugé utile d'en prononcer au moins une cette année.
Les représentants du personnel ont proposé à la haute administration d'être plus explicite sur ses choix afin de donner une visibilité et une lisibilité aux agents.

Précisions
À quoi ont servi les CAP locales de promotion retraites dès lors que la DG savait qu'aucun candidat ne serait promu ?
SOLIDAIRES a rappelé qu'il y a deux ans sur 60 promotions offertes, l'administration avait proposé en CAPC la moitié en promotion retraite. Où est la cohérence ?

b) La promotion active

Au niveau de la promotion active, la DG a également proposé d'inscrire sur les listes des « CP issus du TA justifiant de services exceptionnels et remarquables ».

3) Notre position

Compte tenu de la réduction colossale du nombre de promotions (71 en 2009 et 21 en 2016), SOLIDAIRES considère que la priorité doit rester aux contrôleurs principaux issus du concours, d'autant plus que les critères proposés par la DG (services exceptionnels et remarquables) sont particulièrement subjectifs.

III – Notion de résidence administrative – cas des résidences SRA

a) Proposition

L'administration a proposé de supprimer la notion de résidence SRA en s'engageant à maintenir les auditeurs au sein de la DR sur le même poste.

La DG argumente sa position par la plus grande mobilité fonctionnelle au sein d'une DR/DI accordés aux agents (exemple : passage facilité vers le PAE pour un auditeur et inversement).

Cela ne remet pas en cause la règle du maintien pendant 3 années dans le métier, le profil requis pour le poste, la qualification et le cursus de formation.

b) Notre position

SOLIDAIRES a réservé sa réponse sur cette proposition, dans la mesure où même si celle-ci paraît de prime abord favorable aux agents, elle pourrait se révéler défavorable dans l'hypothèse d'une éventuelle suppression ultérieure du service SRA.

Cela ne doit pas conduire à des situations où l'administration fait pression sur les agents pour qu'ils quittent leur poste par anticipation avant validation en Comité Technique Local (CTL) de la suppression du service.

Encore une fois, la haute administration change les règles en cours de route, selon son intérêt, d'abord en ayant créé la résidence SRA en 2010 (après la création de ces services en 2007), puis en supprimant cette notion quelques années après pour faciliter ses plans de restructuration.

SOLIDAIRES mènera donc une réflexion approfondie sur ce sujet avant de se prononcer.

IV – Mutation DOM et information sur le « droit souple »

a) Présentation

La DGAFP étudie un projet de décret visant à édicter des lignes directrices pour le classement des demandes de mutation. Ce décret amènera la DG à examiner nos règles actuelles de mise en œuvre des priorités telles qu'elles découlent de l'article 60 (de la loi 84-16 du 11 janvier 1984).

Dans le cadre de cette réflexion, l'obligation de séjour de 2 ans en métropole entre 2 séjours outre-mer pour les agents originaires d'un DOM ou d'une COM pourrait être examiné.

b) Report

Ce GT se tenant uniquement sur la matinée, l'examen de ce sujet a été reporté à un GT ultérieur, d'autant plus que la DG nous a informé que l'évolution de l'article 60 n'était pas stabilisée.

Pour conclure…

En conclusion, l'administration a annoncé la tenue d'autres groupes de travail spécifiques à l'ensemble des CAPC ainsi qu'un GT spécifique à la catégorie A+ en début d'année 2017.

SOLIDAIRES Douanes était représenté par Gaële PÉRON, Rénaldo PRATO et Philippe REYNAUD. Pour toute question, n'hésitez pas à les contacter.