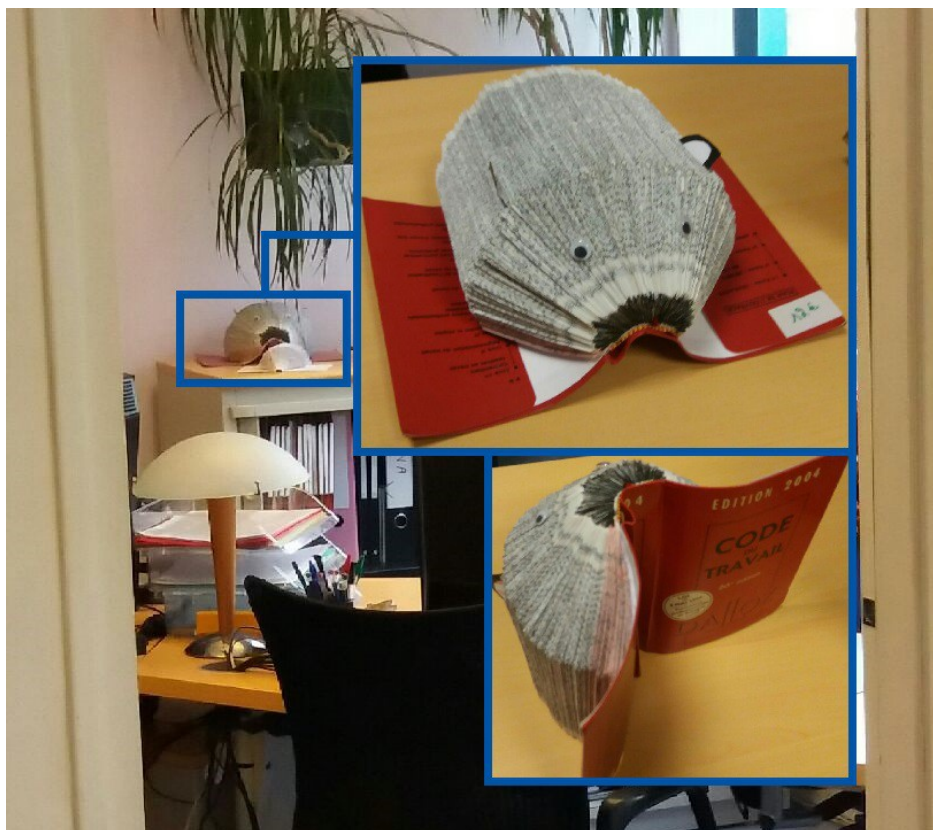




**Tableau d'Avancement (et PPCR) : hérissé...**  
**Tel un Accordéon ?**



Ci-contre :  
photographies d'un  
Code du travail  
dans le bureau  
d'un encadrant au  
sein d'un aéroport.  
Une bien curieuse  
considération de la  
loi...

Nota bene : image  
réalisée avec  
montage, mais  
malheureusement  
sans trucage...

**SOMMAIRE :**

<b>Tract / Résumé</b>	<i>Page 2</i>
<b>Introduction (présents, préalables)</b>	<i>page 3</i>
<b>I – Approbation de PV</b>	<i>page 3</i>
<b>II / III – Titularisations (AC / ACP2)</b>	<i>page 3</i>
<b>IV – Demande de détachement</b>	<i>page 3</i>
<b>V – Tableaux d'Avancement (TA ACP2 et ACP1)</b>	<i>pages 4 à 6</i>
<b>Glossaire des sigles</b>	<i>page 6</i>

# Tract / Résumé sur les TA

## 1°) PPCR et TA : Un nouveau mécanisme

### a) Nouvelles conditions

Par le passé les agents ayant vocation à un Tableau d'Avancement (TA) avançaient à peu de choses près, d'autant de places au classement que de promus chaque année (quelques nouvelles vocations pouvant modifier le classement de l'année précédente).

**Mais avec le protocole PPCR** (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), les nouvelles conditions de reprise d'ancienneté à grade ou grille équivalents font qu'un certain nombre d'agents auront vocation à un TA dès leur intégration en douane.

### b) Conséquences

Cette donnée va donc amplifier considérablement l'effet « accordéon » des TA.

**Dans un 1<sup>er</sup> temps**, les agents ayant vocation remonteront sur la liste, d'autant de places que de promus.

**Dans un 2<sup>d</sup> temps**, ils reculeront en fonction du nombre d'agents recrutés postérieurement au TA, ayant vocation dès leur intégration, qui viendront s'ajouter aux vocations de l'année en cours, classées parmi les promouvables.

L'effet sera **d'autant plus marqué que les agents sont placés loin sur la liste**.

Le délai de promotion d'un agent dont le classement subira 3 ou 4 années d'affilée l'effet « accordéon », se trouvera significativement affecté.

## 2°) Notre analyse

### a) Fractures

Le nouveau dispositif introduit une **perte de sens**, de repères, ainsi qu'une dévalorisation des années de service, les grades ne correspondant plus à une expérience professionnelle ni à une « qualification » métier. Cette mesure est à mettre en parallèle avec la fusion des grades AC 1 et ACP 2.

Entre les fusions de grade, les reclassements, et les nouvelles conditions d'accès aux TA, le PPCR aura introduit de profonds **déséquilibres**, ainsi que des fractures au sein du corps des agents des douanes.

### b) composition

Concrètement, le **grade d'ACP 2** comporte aujourd'hui aussi bien des agents stagiaires que des agents pouvant avoir près de 20 ans de douane.

**L'effectif ACP 1** comporte depuis le TA 2017, aussi bien des agents ayant plus de 30 ans de services douaniers à leur actif, que d'autres, en ayant à peine 5 ou 6.

### c) statistiques

Le nombre d'agents promus peut donner l'illusion d'un dispositif plus favorable, cependant le **taux de promotion est globalement en baisse** au sein de la catégorie C (-13% par rapport à 2016, détails en page 5).

Lorsque l'on compare le nombre de promus en ACP 1, d'une année sur l'autre, il faut bien avoir à l'esprit que la promotion en ACP 2 s'est considérablement réduite, vu qu'elle ne concerne désormais qu'une centaine d'agents du grade d'AC.

## En résumé

Le nombre accru de vocations du TA en ACP 1 provient essentiellement de la reprise d'ancienneté des années de service en AC 1 des agents promus en ACP 2 avant 2017. Et non des nouvelles conditions d'accès (certes un échelon plus bas, mais concomitantes d'un reclassement un échelon plus bas également).


La « bulle » devrait se résorber dans un délai de 4 à 5 ans.


Si nous considérons le nouveau dispositif comme **défavorable à l'effectif en place dans sa logique**, nous n'excluons pas qu'il puisse permettre une accélération de carrière, si les promotions sont accrues.


Enfin si le PPCR s'accompagne d'un nombre de promotions accru l'année de sa mise en application (pour faire passer la pilule?), il serait **hasardeux d'évaluer ses effets sur les carrières avec si peu de recul**. D'autant que cet accroissement est inférieur à celui du nombre de promouvables (*suite en page 4*)...

# Introduction

## 1°) présents

 **a) Présidence :** cette commission était présidée par Alexis LOPES, chef du bureau A2.


 **b) les 5 organisations syndicales (OS)** représentatives siégeaient (CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA, SNCD-FO).

 **c) secrétariat adjoint**  
(pour les syndicats) : CGT.

## 2°) Préalables


**a) SOLIDAIRES (déclaration) :** incidences du PPCR sur les carrières et les tableaux d'avancement.

**b) CGT (déclaration) :** élection à la présidence de M. Macron, inquiétudes pour l'avenir de la douane.

 **c) Réponses du président :**



- à SOLIDAIRES : le sujet pourra être discuté lors de l'étude des TA.
- à la CGT : n'a pas à s'exprimer sur le sujet.

## I – Approbation de PV


 **a) Présentation :**  
Il s'agissait de l'approbation des Procès-Verbaux (PV) de la CAPC n°6 des 01/06/2016 (titularisation, recours) et 13/12/2016 (titularisation).


 **b) Vote :**  
Pour  
unanime.

## II / III – Titularisations

Objet	 Présentation	 Vote
<b>III – titularisation AC</b>	2 agents recrutés AC2 mécaniciens auto, titularisés AC au 11 avril 2017.	<u>Pour unanime.</u>
<b>IV – titularisation ACP2</b>	1 titularisation concernant la 64 <sup>ème</sup> session, suite à prolongation de stage, avec effet rétroactif au 13 décembre 2016.  2 reports (4 et 3 mois) pour raison de note < 10 à l'oral de rattrapage. Dans les 2 cas le stage pratique s'est bien déroulé, se pose la question de la pertinence de maintenir une épreuve orale à caractère éliminatoire.  Titularisation des autres agents de la 65 <sup>ème</sup> session d'ACP2 SURV.	<u>Pour unanime.</u>

## IV – Détachement

 **a) Présentation**  
Il s'agissait d'une demande d'une agente en provenance du ministère de la culture, pour la branche Opérations Commerciales / Administration Générale.

 **b) Vote :**  
Pour : parité adm.<sup>ive</sup>, CGT, CFDT, UNSA, SNCD-FO.  
Abstention : SOLIDAIRES (Habituellement nous votions contre, du fait de l'absence de recrutement d'agent OP-CO/AG en cat. C. Ici au vu de la situation de certains collègues restructurés, amenés à demander la même chose dans d'autres administrations, et par principe de réciprocité, SOLIDAIRES s'est abstenu)

# V / VI – Tableaux d'Avancement (début)

## A) Rappel des conditions et critères

Avant PPCR		Post PPCR : depuis le 01/01/2017		Autres critères de l'administration ces dernières années	
Type de TA	Conditions statutaires	Type de TA	Conditions statutaires	Critères « utiles » (= repêchage sur âge)	évaluation ou discipline
<b>TA AC1</b> (d'AC2 à AC1)	au 31/12 de l'année du TA : être AC2 au 5 <sup>ème</sup> éch. avec 5 ans de services *	<b>Néant</b> (TA disparu : les nouveaux stagiaires sont recrutés directement au grade d'ACP2)		<b>Néant</b>	exclusion des agents ayant : - une mention d'alerte ou une cadence ralentie lors de l'année n-1 - une sanction disciplinaire non amnistiée et d'une certaine gravité (effet de 3 ans pour le 1 <sup>er</sup> groupe, 10 ans au delà du 1 <sup>er</sup> groupe).
<b>TA ACP2</b> (d'AC1 à ACP2)	au 31/12 de l'année du TA : être AC1 au 5 <sup>ème</sup> éch. avec 6 ans de services *	<b>TA ACP2</b> (d'AC à ACP2)	au 31/12 de l'année du TA : AC 5 <sup>ème</sup> éch. et 5 ans en AC **	agents ≥ 53 ans au 31/12 de l'année du TA	
<b>TA ACP1</b> (d'ACP2 à ACP1)	au 31/12 de l'année du TA : être ACP2 depuis 2 ans dans le 6 <sup>ème</sup> éch. avec 5 ans de services *	<b>TA ACP1</b> (d'ACP2 à ACP1)	au 31/12 de l'année du TA : ACP2 depuis 1 an dans le 4 <sup>ème</sup> éch. et 5 ans en ACP2**	agents ≥ 54 ans au 31/12 de l'année du TA	



\* suite aux groupes de travail des 26 février 2012 et 23 avril 2013, les critères d'établissement des listes de vocation aux tableaux d'avancement de la catégorie C ont été modifiés. Il doit en effet être maintenant retenu, dans l'ancienneté des agents ayant vocation, la durée de tous les services publics, y compris les périodes d'interruption de service, effectuée par ceux-ci.



\*\* ou grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de la catégorie C, ou grade équivalent, si le corps ou cadre d'emploi est situé dans une échelle de rémunération différente, ou n'est pas classé dans la catégorie C). La durée de tous les services publics étant désormais retenue, y compris périodes d'interruption. Seuls les services en catégorie C ou équivalents sont comptabilisés, ne sont pas retenus au titre des services effectifs ceux des militaires, des contractuels, ni ceux des catégories A et B.



## B) Les statistiques

Statut des agents	TA ACP2 (d'AC à ACP2)	TA ACP1 (d'ACP2 à ACP1)
<b>Ayant vocation</b>	<b>36</b>	<b>1171</b>
<b>Exclus pour motifs disciplinaires / d'insuffisance prof.<sup>elle</sup></b> - propositions initiales de la haute administration - réintégrations dans le TA suite à interventions syndicales	<b>0</b> 0 0	<b>10</b> 13 3
<b>Promus</b>	<b>11</b> (9 premiers + 2 repêchés pour âge)	<b>291</b> (270 premiers - 10 exclus + 31 repêchés pour âge)
<b>Liste complémentaire</b>	<b>3</b>	<b>10</b>



## C) Les votes

Type de TA	Votes
<b>TA ACP2</b> (d'AC à ACP2)	Pour : unanime
<b>TA ACP1</b> (d'ACP2 à ACP1)	<b>Pour</b> : parité administrative, CFDT, SNCD-FO, UNSA. <b>Abstention</b> : SOLIDAIRES en raison d'interrogations sur des reprises d'ancienneté au classement, ne nous paraissant pas correspondre aux critères en vigueur, et qu'il ne nous est pas possible de vérifier. En effet certaines positions au classement nous apparaissent, au stade actuel de notre analyse, et au vu des éléments dont nous disposons, comme des anomalies. Nous observons notamment des reprises d'ancienneté de services pourtant explicitement mentionnés comme ne faisant pas partie des services repris, des reprises d'ancienneté hors douane pour des agents non-promus ACP 2 avant le 01/01/2017, alors que la reprise d'ancienneté en douane n'est effective que pour les agents promus au grade d'ACP 2 avant cette date. Si la reprise d'ancienneté de services hors douane est prévue à grade ou échelle de rémunération équivalents à ACP 2, nous ignorons comment ces équivalences sont concrètement établies et considérées. <b>Contre</b> : CGT.

# V / VI – Tableaux d'Avancement (suite)

## D) L'évolution pluriannuelle des promus-promouvables

Avant PPCR						Post PPCR : depuis le 01/01/2017			Évolution	
Type de TA	Statut des agents	2013	2014	2015	2016	Type de TA	Statut des agents	2017	2013-17	2016-17
<b>TA AC1</b> (d'AC2 à AC1)	promouvables	12	10	18	24	<b>Néant</b> (TA disparu : les nouveaux stagiaires sont recrutés directement au grade d'ACP2)	promouvables	0	-100%	-100%
	écartés	0	1	0	0		écartés	0	=	=
	promus	12	9	8	3		promus	0	-100%	-100%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	100%	90%	44,44%	12,5%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	0	-100% (-100 pts)	-100% (-12,5 pts)
<b>TA ACP2</b> (d'AC1 à ACP2)	promouvables	770	444	400	377 + 5 CEAPF	<b>TA ACP2</b> (d'AC à ACP2)	promouvables	36	-95,32%	-90,58%
	écartés	6	4	7	8 + 1 démission		écartés	0	-100%	-100%
	promus	385	177	152	129 + 2 CEAPF		promus	11	-97,14%	-91,6%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	50%	39,86%	38%	34,29%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	30,55%	-38,9% (-19,45 pts)	-10,91% (-3,74 pts)
<b>TA ACP1</b> (d'ACP2 à ACP1)	promouvables	510	393	372	326 + 15 CEAPF	<b>TA ACP1</b> (d'ACP2 à ACP1)	promouvables	1171	+129,61%	+243,4%
	écartés	13	4	3	2		écartés	10	-23,08%	+400%
	promus	168	106	96	75 + 6 CEAPF		promus	291	+73,21%	+259,26%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	32,94%	26,97%	25,81%	23,75%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	24,85%	-24,56% (-8,09 pts)	+4,63% (+1,1 pt)
<b>Total catégorie C</b>	promouvables	1292	847	790	727 + 21 CEAPF	<b>Total catégorie C</b>	promouvables	1207	-6,58%	+61,36%
	écartés	19	9	10	10 + 1 démission		écartés	10	-47,37%	-9,09%
	promus	565	292	256	207 + 8 CEAPF		promus	302	-46,55%	+40,47%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	43,73%	34,47%	32,41%	28,74%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	25,02%	-42,79% (-18,71 pts)	-12,94% (-3,72 pts)

### Légende

- **promouvables** = agents ayant vocation (= ayant l'ancienneté requise mais pas automatiquement promus du fait du quota budgétaire de promotions).
- **écartés** = non proposés par les différentes CAPL (pour motif disciplinaire).
- **promus** (= proposés par les différentes CAPL = retenus).



## V / VI – Tableaux d'Avancement (fin)

### E) Comment s'effectuent les promotions ?

Chaque année, les classements (SIGRID) des agents ayant vocation au niveau des DI, sont présentés en CAPL, suite à quoi un classement national est présenté en CAPC.

L'administration annonce ensuite le nombre d'agents « promouvables » au sein de cette liste. Les promotions suivent un ordre linéaire à partir du premier de la liste (généralement classé en liste complémentaire l'année précédente).

Un certain nombre d'agents (ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle, ou sous le coup d'une sanction disciplinaire ❶) sont écartés par l'administration. Les OS interviennent sur *x* dossiers écartés. L'administration décide ou pas d'en tenir compte.

Un certain nombre d'agents, sont repêchés plus bas dans le classement, en raison du critère d'âge ❷ (53 ans pour le TA en ACP2, 54 ans pour le TA en ACP1).

#### Exemple du TA en ACP1 2017

- 1) Une liste de **270** agents (les premiers parmi les vocations) est considérée promouvable.
- 2) L'administration propose d'écartier 13 dossiers. 3 d'entre eux sont réintégrés suite à intervention syndicale. Sont donc finalement écartés 10 agents pour un des motifs précédemment évoqués, on passe à **260** promouvables.
- 3) Sont ajoutés **31** agents remplissant le critère d'âge, on arrive à **291** promotions.

❶ Effet de 3 ans pour une sanction de premier groupe, et 10 ans au delà.

❷ Cette règle de gestion est actuellement remise en cause au motif qu'elle présenterait un caractère discriminatoire. SOLIDAIRES a fait part de son attachement à ce qu'elle demeure, afin de permettre aux agents de partir à la retraite dans de meilleures conditions. Dans la mesure où chaque agent est amené à en bénéficier, dès qu'il aura atteint l'âge requis, nous estimons qu'elle ne comporte aucun caractère discriminatoire.

## Glossaire des sigles

Sigle	Définition	Sigle	Définition
AC / AC1 / AC2	Agent de constatation / de 1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ème</sup> classe	NPPV	Ne Prend pas Part au Vote
ACP1 / ACP2	Agent de constatation principal de 1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ème</sup> classe	PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
CAPC / CAPL	Commission Administrative Paritaire Centrale / Locale	SIGRID	Système d'Information pour une Gestion Rationnelle Interne des Douanes
CEAPF	Corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie Française	SNCD-FO	Syndicat National des Cadres des Douanes – Force Ouvrière
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail	TA	Tableau Avancement
CGT	Confédération Générale du Travail	UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
DI	Direction Interrégionale		

 **SOLIDAIRES Douanes** était représenté par **Yannick DEVERGNAS (titulaire)** et **Gérald MANCELL (expert)**. Pour toute question, n'hésitez pas à les contacter.

### Compte-rendu de la CAPC n°6 promotions du 23/05/17



Syndicat SOLIDAIRES Douanes  
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS  
tél : 01 55 25 28 85  
site internet : <http://solidaires-douanes.org>  
courriel : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)