20170503_1er_GTR_mutations_des_points_ont_ete_marques 3
20170523_2e_GTR_mutations_ce_n_est_pas_encore_acte 7
20171109_3e_GTR_mutations_arbre_qui_cache_la_foret 11
20180109_4e_GTR_mutations_une_bataille_de_tranchees 19
20180626_5e_GTR_mutations_DOD-priorites_detonateurs_relies 27
20180913_6e_GTR_mutations_anciennete_foulee_aux_pieds 33

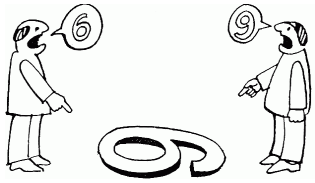
Solidaires DOUANES

Groupe de Travail du 03/05/2017

priorités mutation

Carrière | ***Compte-rendu***

Des points ont ont été marqués ?



Introduction

Ce groupe de travail (GT) était consacré aux mutations et plus précisément à l'application des priorités de l'article 60 (de la loi 84-16 du 11 janvier 1984), revus à la lumière du décret de 2016-1969 du 28 décembre 2016 (rappelés dans la loi 2017-256 du 28 février 2017).
Ce décret prévoit en effet des priorités, mais sans distinction de situation, qu'il est possible de départager selon des critères « subsidiaires » (dont l'ancienneté) dans la limite de non-dépassement d'un critère de priorité principal.

1°) présents

a) « Haute » administration :
Ce GT était présidé par Fabienne Debaux sous-directrice A, assistée par Alexis Lopes chef du bureau A2 et 4 rédacteurs.

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

2°) Préalable

Nous avons lu une déclaration préalable (en pièce jointe). Nous concluions qu'en ces circonstances nous en laissant pas le choix, nous pousserons les curseurs au maximum, dans la marge de manœuvre qui est la nôtre et dans l'intérêt de nos collègues.

3°) Pour rappel il y aurait 5 priorités

- Rapprochement de conjoint : RC
- Handicapé : RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Quartier prioritaire de la ville (Ex Zone Urbaine Sensible – ZUS) : QPV
- Emploi supprimé : Réorg
- Originaire DOM : CIMM (Centre des Intérêts Moraux et Matériels)

***Actuellement** le Règlement Particulier (RP) Mutations 2017 prévoit une priorité uniquement pour le RC et le RQTH.*

Le GT en tant que tel

Les scénarios proposés par la DG – notre tableau synthétique

Situations	Dispositif actuel (RP 2017)	Proposition 1	Proposition 2				Proposition 3[1]
		scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	
RC	Priorité art. 60 ¼ département conjoint ou limitrophe	Priorité art.60 ½ par ordre d'arrivée dans la « circonscription » (*) dans l'ordre suivant par tranche de 10 affectations : 1 agent muté à son rang 2 RC 3 agent muté à son rang 4 RQTH 5 agent muté à son rang 6 QPV 7 agent muté à son rang 8 CIMM 9 agent muté à son rang 10 réorg	+ 50, +100, ou +150 pts (même bonification pour chaque situation) cumulables si situations cumulées.		+ 250 pts	+ 100 pts	Bonification de points
RQTH	Priorité absolue art. 60 sur la résidence sollicitée				+ 250 pts	+ 150 pts	Priorité absolue art. 60 sur la résidence sollicitée
QPV	+ 24 pts				+ 90 pts	+ 50 pts	Bonification de points
CIMM	+ 60 pts				+ 150 pts	+ 100 pts	Bonification de points
Réorg.	Priorité (hors art. 60) absolue DR, relative DI		Priorité absolue DR relative DI	Priorité sans distinction relative/absolue, avec bonification de points (*)	+ 350 pts DR + 300 pts DI	+ 200 pts DI/DR	Priorité (hors art. 60) absolue DR, relative DI
IR2-IR3 promus CSDS	+ 30 pts	rien	rien	rien	rien	rien	rien

(*) notion à éclaircir

1le document n'est pas clair sur les situations où le dispositif actuel serait maintenu : « *RQTH, réorg. par exemple* », ni sur le nombre de points pour les autres situations.

Le débat a tourné autour du fait de savoir comment valoriser et classer les priorités. Chacun y est allé de sa réflexion, mais à des degrés divers !

Scénario n°1

La « haute » administration a d'abord présenté le scénario n°1, le pire pour les agents restructurés.

La **CFDT** a soutenu de manière assez virulente le scénario n°1.
Il y avait quasi un côté cocasse à voir la DG déconstruire (et critiquer !) sa propre proposition, l'air interloquée qu'une OS ait pu la retenir. À notre avis cette proposition était présentée comme un épouvantail pour faire passer une des autres...)

Le **SNCD-FO** et **SOLIDAIRES** ont pris la parole pour rejeter la proposition.
De notre côté nous avons souligné les défauts suivants :

- Le dispositif est catastrophique pour les restructurés qui arrivent en dernière position du classement avec rotation 1 tour sur 2.
- Un système de points permet aux agents de maintenir leur position au TAM plus sûrement d'une année sur l'autre.
- Par ailleurs, les possibilités de mutation d'un agent restructuré ne sont envisageables qu'à partir d'un nombre suffisamment important de mouvements (en cas de demande de deux restructurés sur une même affectation, les chances du 2ème seraient très minces).

Au final il y eut une forme de consensus consistant à dire qu'il fallait accorder suffisamment de points aux prioritaires de façon à ce qu'ils puissent obtenir une mutation dans un délai décent, tout particulièrement pour les réorganisés. Le scénario 1 est donc oublié. Tandis que pour les scénarios 2 et 3, nous avons indiqué que le nombre de points (même s'ils sont cumulables), nous paraissait insuffisant pour assurer une réelle priorité au niveau de certaines affectations.

Les réorganisés

Concernant les restructurés, nous avons émis les propositions suivantes :

- Intégrer la **notion de proximité géographique** aux priorités d'affectation → un agent en poste à la périphérie d'une DI pouvant avoir plus grand intérêt à être restructuré dans la DI limitrophe (la CFDT a rejeté cette proposition, au motif que les primes de restructuration étaient calculées en fonction des distances kilométriques).
- Considérer le **temps de trajet** et pas seulement la distance kilométrique → une affectation (éventuellement hors DI) plus lointaine desservie par une autoroute ou une ligne TGV pouvant être plus accessible.
- Attribuer une extension de **priorité nationale**, lorsqu'il n'y avait plus d'affectation possible localement.

Autres priorités

Ensuite il y a eu demande de notre part et de la CGT de prendre en compte dans le cadre du **RC**, la situation familiale (enfants à charge) ou le cas échéant d'une bonification de points.
Pour le **CIMM**, nous avons demandé à ce que les critères soient officiellement établis et publiés, quitte à ce qu'il y ait des amendements en suite d'évolution de la jurisprudence. Nous avons fait parvenir aux autres OS et à la DG notre proposition de critères (voir annexe).
Nous avons aussi demandé comme d'autres une meilleure **lisibilité des tableaux de mutations** avec inscription des situations individuelles issues des priorités.
Enfin, s'agissant des **critères de départage**, le Règlement Particulier (RP) Mutations en prévoit huit. La DG ayant prévu de remplacer le dernier par le critère de l'âge, nous avons dit que nous considérions cela comme discriminatoire. La copie est donc à revoir.

Pour conclure

Ce qu'il ressort des débats, c'est que nous pourrions nous diriger en matière de **bonification de points** (le cumul des bonifications étant possible) vers un **système qui ressemblerait au scénario n°4** de la DG.
Toutefois, étant donné que plusieurs autres options sont possibles au niveau de la bonification en points, la DG a demandé aux OS d'adresser leurs propositions pour préparer un futur GT qui doit se tenir le 23 mai avant un Comité Technique de Réseau (CTR) de mise à jour du RP Mutation.

Le sentiment général que nous avons en sortie de ce GT, c'est que **la DG est prête à faire un geste significatif vis à vis des priorités... Au demeurant elle n'a pas trop le choix** de faire autrement, car la loi impose de faire vite. Cependant, **cela ne saurait être une solution miracle pour les collègues réorganisés**. Car même en étant classé premier au tableau, encore faut-il qu'il y ait des postes, et encore faut-il que l'éloignement du domicile familial soit justement compatible avec une vie de famille.

Sans compter que cela posera nécessairement des problèmes pour les collègues inscrits au tableau sans priorité pour les DR ou DI subissant des réorganisations...

Pour SOLIDAIRES DOUANES siégeaient Edwige Yot, Aldo Maillot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.

Annexe n°1 : propositions de SOLIDAIRES en matière de CIMM

Cotation (la priorité est acquise à 51 points et plus)			Simulations de cotation													
			Natif de référence		Natif sans enfant vivant depuis longtemps hors DOM		Non natif vivant avec un ORIGINAIRE hors DOM		Non natif séparé ou veuf d'un originaire avec enfant né hors DOM		Non natif vivant depuis 15 ans et plus avec enfant né dans le DOM		Non natif vivant depuis 15 ans dans le DOM		Non natif avec enfant, parents et beaux parents vivants dans le DOM depuis 10 ans	
Nais-sance dans le DOM	du fonctionnaire	15	x	15	x	15										
	des parents	10	x	10	x	10										
	des grands-parents	5														
	d'un enfant	5									x	5				
	du conjoint	15					x	15	x	15						
	des parents du conjoint	5					x	5	x	5						
Rési-dence	principale du fonctionnaire	5							x	5	x	5	x	5	x	5
	des parents du fonctionnaire depuis + de 10 ans	5	x	5	x	5									x	5
	du conjoint du fonctionnaire	5													x	5
	de la famille du conjoint ou de ses enfants depuis 10 ans	5					x	5	x	5					x	5
	au moment de l'entrée dans l'administration	8											x	8	x	8
	sépulture d'un parent ou grand-parent dans le DOM	5														
Durée de séjour dans le DOM ou du conjoint	+ de 20 ans	20														
	+ de 15 ans	15	x	15							x	15	x	15		
	+ de 10 ans	10			x	10	x	10							x	10
	- de 10 ans	5							x	5						
Durée de scolarité	du fonctionnaire ou du conjoint dans le DOM + de 9 ans	10	x	10	x	10	x	10					x	10		
	Des études supérieures du fonctionnaire ou du conjoint dans le DOM + de 3 ans	3														
	des enfants du fonctionnaire dans le DOM - de 10 ans	5							x	5					x	5
	des enfants du fonctionnaire dans le DOM + de 10 ans	10									x	10				
Congés / Mutation	Congés bonifiés obtenus pour le DOM au moins 1 fois	15					x	15								
	Non utilisation du droit à congés bonifiés pour l'hexagone dans les 10 ans	5									x	5				
	Au moins une demande de mutation pour le DOM dans les 10 dernières années	1			x	1	x	1								
Autres	Imposition des revenus dans le DOM	4							x	4	x	4	x	4	x	4
	Fonctionnaire ou conjoint inscrit sur les listes électorales	4							x	4	x	4	x	4	x	4
	Propriétaire ou locataire de sa résidence principale dans le DOM	4							x	4	x	4	x	4	x	4
	Titulaire d'un compte bancaire dans le DOM	1							x	1			x	1	x	1
Cotation obtenue		**200**		**55**		**51**		**61**		**53**		**52**		**51**		**56**
Nombre de critères (pour info)		**26**	5		6		7		10		8		8		12	

Annexe n°2 : notre déclaration préalable

Solidaires DOUANES

Groupe de Travail de Réseau
du mercredi 03 mai 2017
mutations - droit souple art. 60

Carrière | **préalable**

Madame la présidente,

Le GT de ce mercredi trois mai, pourrait laisser croire à un sursaut d'une administration voulant apparaître comme particulièrement investie dans la problématique « sociale ».

L'administration pense sûrement que nous allons de bon cœur attraper le bâton dont elle a enduit le manche de glu, nous laissant apparaître comme ceux ayant, a minima, participé aux choix susceptibles de bouleverser la vie future de nos collègues.

Nous allons donc vous lire le message d'un collègue, qui nous a adressé il y a quelques jours ce courriel :

> « *Ce qu'il y a de super c'est que dans un premier temps l'administration favorise le rapprochement de conjoint et dans un deuxième temps, elle supprime les postes dans les petits départements, là où justement les conjoints travaillent. L'administration se glorifie de privilégier le rapprochement de conjoint alors même qu'elle supprime les postes dans les petits départements.*
>
> *Pour ma part j'ai mis 15 ans avant de revenir dans le département de mon conjoint. J'ai fait la route toutes les semaines Bourges-Agen (540 km), puis Périgueux-Agen (137 km). Puis enfin tous les jours depuis Montauban (86 km). Et aujourd'hui on me dit de dégager. Je n'ai pas vu grandir mes enfants et aujourd'hui une pseudo cellule sociale me dit que tout va bien.*
>
> *NON tout ne va pas bien, on est considéré comme des poids morts, qu'ils ont déplacé au gré de stratégies fumeuses et de restructurations que l'administration, seule a décidé. Sincèrement je n'en peux plus de n'être rien, de n'être qu'un pion qu'on déplace.* »

Voilà la vraie problématique. En raison de choix purement comptables inacceptables, de plans de performance qui nous ont menés droit dans le mur (cf. la DNRED). D'un PSD entraînant une désertification douanière de notre pays et une vision politique, économique et sociétale rétrograde. L'administration se voit contrainte maintenant de boucher les trous d'une digue qui s'effondre, en demandant aux représentants des personnels de participer au replâtrage, en nous mettant en main un marché de dupes.

Soit nous y adhérons et nous passons pour ceux qui entérinent sa vision de la douane, soit nous refusons et nous passons pour des irresponsables qui abandonnons nos collègues.

Vous avez voulu le PSD et vous avez obtenu le déshonneur. Il vous revient de régler les problèmes que vous avez créés. Vous devrez en assumer TOUTES les responsabilités, y compris judiciaires si nos collègues estiment que cela reste leur unique voie de recours.

Pour ce qui nous concerne, et puisque les circonstances ne nous en laissent pas le choix, nous pousserons les curseurs à leur maximum, dans la marge de manœuvre qui est la nôtre et dans tous les cas, dans l'intérêt de nos collègues.

La délégation SOLIDAIRES

Le mercredi 03 mai 2017

Ce n'est pas encore acté…

Introduction

Ce groupe de travail (GT) réuni le mardi 23 mai faisait suite au 1er GT du mercredi 3 mai. Un GT consacré aux mutations et plus précisément à l'application des priorités de l'article 60 (de la loi 84-16 du 11/01/1984), revus à la lumière du décret de 2016-1969 du 28/12/2016 (rappelés dans la loi 2017-256 du 28/02/2017).

1°) Rappel

Actuellement le Règlement Particulier (RP) Mutations 2017 prévoit une priorité uniquement pour le RC et le RQTH.

À partir de l'**an prochain**, il y aurait 5 priorités :
- Rapprochement de conjoint : RC.
- Handicapé : RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Quartier prioritaire de la ville (Ex Zone Urbaine Sensible – ZUS) : QPV.
- Emploi supprimé : Réorg.
- Originaire DOM : CIMM (Centre des Intérêts Moraux et Matériels).

2°) présents

a) « Haute » administration :
Il y avait du monde ! Si Mme Debaux sous-directrice A était excusée, ce GT était présidé par Alexis Lopes chef du bureau A2, assisté par 6 rédacteurs de A2 et A1.

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

3°) Préalable

Il n'y eut pas de déclaration préalable. La CGT a néanmoins souligné l'envoi tardif des documents (le vendredi 19 mai au soir, soit à peine 4 jours avant…). M. Lopes s'en est excusé, reconnaissant avoir sollicité son équipe jusqu'à tard la veille. Il a ensuite invité chaque OS à présenter leur scénario.

Le GT en tant que tel

1°) Les propositions syndicales

Sans entrer ici dans le détail des propositions syndicales[1], il est ressorti clairement que tous nous avions le sentiment que l'article 60 modifié par la loi de 2017 et le décret de 2016 conduisait à un déséquilibre dans le Tableau Annuel des Mutations (TAM). Un déséquilibre entraînant de facto, en cas d'application stricte, les prioritaires à être classés devant tous les autres et par la même bloquant le tableau.

2°) Nouvelles propositions de la « haute » administration

Devant cette situation et afin de ne pas pénaliser l'ensemble des agents, mais tout en accordant une priorité ou une bonification significative aux prioritaires, le Président nous a fait 2 propositions résumant les propositions des uns et des autres.

1 pour plus de détails, voir l'annexe en page 3 de ce compte-rendu.

Propositions	Priorités					Notre commentaire
	Réorg	RQTH	CIMM	RC	QPV	
A	Muté dans le cadre de l'accord signé conduisant à une priorité absolue / relative de reclassement	+300 pts	+200 pts	+200 pts	+85 pts	Donnant un nombre conséquent de points, elle favorise grandement les priorités de l'article 60 et de ce fait limite grandement les chances pour un agent lambda d'être muté.
B		+250 pts	+150 pts	+150 pts	+85 pts	Proposition plus panachée.

a) Réactions syndicales
L'administration a ensuite demandé aux syndicats de se prononcer sur ces propositions :

- SOLIDAIRES a demandé à réfléchir. Nous avons fait savoir que si la délégation présente ce jour là était plutôt favorable à la proposition A, il nous fallait avoir recueilli l'avis de nos sections avant de donner une réponse définitive.
- Les autres syndicats étaient plutôt pour la proposition B.

b) Du cumul des points
En revanche, au-delà des propositions de chaque syndicat, nous avons été effarés de voir que le SNCD-FO, qui a signé le PSD, affirmait être contre le cumul des points entre les critères. Alors que ce n'est absolument pas le sens de la loi !
Les collègues concernés apprécieront, en particulier ceux des DOM.

c) De la clarté des critères
SOLIDAIRES n'a pas manqué une fois de plus de rappeler que les critères utilisés par l'administration devaient êtres clairs et publiés.
En particulier pour les CIMM, où nous avions fait une proposition de tableaux avec des critères.
M. Lopes nous a indiqué qu'il fallait saisir officiellement la DG (A1) par courrier, car ce n'était pas le but du GT[2]...
Mais l'administration ne pourra s'écarter de la circulaire du 1er mars 2017 et surtout de l'injonction de faire vite.

Pour conclure

La « haute » administration s'est drapée dans les habits de la concertation pur jus.

Le sentiment que nous avons c'est qu'elle a **cherché à tout moment à trouver un compromis, à corriger ce qu'il y avait de plus déséquilibré dans la loi**.
Le président a d'ailleurs insisté régulièrement sur le fait que nous étions dans un « *travail collectif* » et « *participatif* », allant même jusqu'à nous dire que les OS étaient une « *force de proposition* » et que le futur RP mutation sera ce que nous voudrions qu'il soit.

Nous avons quasi eu la larme à l'œil... Après nous avoir forcé à boire le calice amer du PSD[3], nous dire que nous étions quasiment les concepteurs du futur RP avait quelque-chose qui confinait à une forme d'hypocrisie.
Nous regrettons que la « haute » administration n'ait pas eu cette même approche dans l'application du PSD. Car les collègues qui se font dézinguer, qui voient leur vie bouleversée, auraient sans aucun doute aimé plus de discernement de la part de leur encadrement supérieur.

In fine, pour ce qui concerne SOLIDAIRES, nous avons en conscience assumé nos responsabilités, en cherchant à ménager les intérêts de tous dans le cadre contraint de la loi. Ce qui est certain c'est que la **nouvelle mouture de classement dans le TAM sera sûrement plus ajustée par rapport à la loi**, en corrigeant certaines inégalités.

Enfin M. Lopes nous a indiqué que la DG allait solliciter l'avis d'un conseiller au Conseil d'État sur la validité de la proposition finale. Et que, si cet avis invalidait la proposition, il faudrait revoir la copie. Donc **ce n'est peut être pas encore acté**...
Quoi qu'il en soit, un 3ème GT sur le sujet est prévu pour le 2d semestre (en principe le dernier avant présentation devant le Comité Technique de Réseau).

Du reste nous avons conscience que les propositions pourraient ne pas cadrer totalement avec une certaine interprétation des termes de l'article 60 et du décret de 2016. En effet une priorité est une priorité et faire des distinctions entre elles pourrait ne pas être dans le sens de la loi... MAIS nous le répétons, nous avons essayé de corriger ce qui conduisait à déséquilibrer le tableau des mutations.
Et en ce sens, nous avons été dans notre rôle de défenseur des intérêts de la collectivité douanière, dans son ensemble. Car si malheureusement le tableau de mutation apparaît de plus en plus déséquilibré pour nombre de départements, c'est du fait de la fermeture de nombre de résidences et structures, avalisée par plusieurs organisations syndicales...

Pour SOLIDAIRES DOUANES siégeaient Edwige Yot, Aldo Maillot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.

2 Notre tableau de proposition de critères CIMM, détaillé à la page 3 de notre compte-rendu du GT du 03/05/2017, avait été adressé par courriel à A1 et A2, dans la cadre de la préparation de ce GT, en même temps que notre scénario (le n°5)...
3 PSD il est vrai accepté par 3 OS : la CFDT, le SNCD-FO et l'UNSA.

Annexe : les propositions syndicales en matière de priorités, transmises pour ce GT

Scénarii	Priorités	Notre analyse	Échanges	
			Exposé de l'organisation syndicale	Commentaires du président
N°1 (CGT) points cumulables	Réorg : hors dispositif * RQTH : + 50 pts CIMM : + 20 pts RC : + 20 pts QPV : + 5 pts	Trop peu de points pour assurer une réelle priorité.	Tout en instaurant un classement dans les priorités de l'art 60 (RQTH-CIMM/RC-QPV), la CGT ne veut pas fermer les mouvements de mut aux autres collègues. Pour les agents restructurés, application de la priorité absolue/relative ce qui les met devant tout le monde.	M. Lopes n'a pas trouvé cela assez « discriminant » pour l'article 60 et a souligné que c'est la loi à appliquer. La CGT a expliqué qu'elle ne veut pas « tuer » le TAM et empêcher les mutations.
N°2 (CFDT) points cumulables	Réorg : hors dispositif * RQTH : + 396 pts CIMM : + 386 pts RC : + 376 pts QPV : + 366 pts	Déclinaison la + proche de l'esprit du décret. Le nombre de pts donne l'assurance de passer devant toutes les demandes à leur rang, et les différentes situations sont à peine priorisées. Nous paraît cependant difficile à accepter car : - Un agent à peine titularisé demandant une mutation au titre de l'art. 60 passerait dans tous les cas devant un agent classé à son rang, même avec + de 30 ans d'ancienneté. - Les différentes situations sont placées quasiment au même niveau, une situation de RC ou QPV pouvant passer devant un RQTH.	Projet présenté fortement (...) : en 1er lieu, la CFDT avait pensé à 2 tableaux (un priorité, l'autre TAM lambda), mais par la suite s'est rendue compte que cela s'avérait trop difficile d'intercaler. La CFDT veut favoriser et non donner une priorité en donnant un ajout de points significatif. En ce qui concerne les RQTH, un apport de 396 points rend la mutation assurée quand même. Pour la CFDT, la loi est respectée. Pour les agents restructurés, application de la priorité absolue/relative ce qui les met devant tout le monde. Et évidemment la CFDT est ouverte à la discussion.	M. Lopes a trouvé que ce scénario est plus net que leur premier et a rappelé qu'à la DGFiP, les priorités art 60 sont absolues. Ici la CFDT met en avant les RQTH.
N°3 (UNSA) points cumulables	Réorg : hors dispositif * RQTH : + 650 pts CIMM : + 200 pts RC : + 250 pts QPV : + 90pts	Bonification de points trop importante susceptible de déséquilibrer le T.A.M. De plus le RC passe devant les CIMM pour les DOM.	Priorisation RQTH RC CIMM puis QPV (mais priorité à niveau équivalent seulement). RQTH toujours prioritaire mais un RC passera devant un CIMM. Pour les agents restructurés, application de la priorité absolue/relative ce qui les met devant tout le monde.	M. Lopes a dénoté une certaine similitude avec la proposition de la CFDT.
N°4 (SNCD-FO) <u>points non cumulables</u>	Réorg : hors dispositif * RQTH : + 250 pts CIMM : + 100 pts RC : + 100 pts QPV : + 20 pts	Scénario proche du nôtre, moins de points pour les QPV et CIMM, maintien du dispositif actuel pour les restructurés et bonification susceptible d'assurer une priorité significative pour les RQTH, sans toutefois les assurer d'un poste adapté à leurs besoins.	Étant signataire de l'accord d'accompagnement du PSD, le SNCD-FO ne revient pas sur la priorité absolue/relative donnée aux agents restructurés. En ce qui concerne les RQTH, il faut qu'il y ait nécessairement un intérêt à demander une résidence et demande l'élargissement aux enfants et conjoints handicapés. <u>Points non cumulables</u> : le SNCD-FO propose un classement figé des priorités RQTH RC CIMM QPV. Il n'est pas figé sur les points mais ne souhaite pas un cumul de ceux-ci. Il propose par contre un cumul des points l'année suivante en cas de non mutation si la demande concerne la même résidence.	M. Lopes a trouvé que c'est un mécanisme sophistiqué et a rappelé que l'exercice premier de ce GT est d'appliquer l'article 60 et que certaines propositions relèvent plus des critères subsidiaires. Il a rappelé qu'on ne peut pas réécrire les priorités et a souligné le manque de lisibilité de cumul d'année en année par les agents. Le SNCD-FO insistant sur le non cumul absolu des priorités, une rédactrice de A2 a précisé que la lecture de l'article 60 permet ce cumul et que le contraire ne serait pas juridiquement recevable.
N°5 (SOLIDAIRES) points cumulables	Réorg : + 250 pts DR/DI + 200 pts national RQTH : priorité absolue sur la résidence CIMM : + 150 pts RC : + 100 pts QPV : + 50 pts	<u>Les priorités relatives sont floues, notamment pour le national</u>. Certes la DG reclasse en fonction des possibilités, par éloignement croissant, avec pour priorité d'éviter les sureffectifs. Mais <u>priorité relative par rapport à quoi ? Selon quels critères ?</u> Aussi les points attribués aux restructurés nous ont semblé leur offrir plus de sécurité. Les RQTH sont extraits du dispositif, avec priorité absolue sur la résidence de leur choix.	Nous ne sommes pas opposés à sortir les agents restructurés de la bonification par points, s'il y avait une priorité absolue pour DR, DI et départements limitrophes. Si dans l'absolu, le système de priorités paraît plus favorable, nous estimons cependant que du fait de l'ampleur des restructurations, une bonification de points pourrait être une valeur plus sûre.	M. Lopes a indiqué que nous étions les seuls à prioriser les restructurés mais que du coup, ils n'étaient pas forcément prioritaires. Nous avons précisé que nous n'avions pas mis trop de points au national afin qu'un restructuré ne passe pas devant un autre restructuré demandant la même résidence mais au niveau DR/DI. Pour conclure, M. Lopes nous a proposé de sortir les agents restructurés du dispositif et de les laisser en priorité absolue/relative. Il nous a présenté deux propositions (voir p1).

* R.P. 2017 : priorité absolue D.R., priorité relative D.I. et national.

L'arbre qui cache la forêt ?

Une évolution réglementaire est survenue ces derniers mois autour de l'article 60 (de la loi 84-16 du 11 janvier 1984) fixant les priorités de mutation. Désormais 5 priorités sont inscrites dans l'article 60 :

- le Rapprochement de Conjoint (RC),
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- le Travail en Quartier prioritaire de la Ville (QPV, ex ZUS – zone urbaine sensible),
- le Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM, pour les DOM),
- la réorganisation (réorg) de son service.

Cette évolution réglementaire a amené **la Direction Générale à entamer un cycle de discussion** avec les syndicats, pour en fixer les modalités concrètes d'application en Douane, dans le cadre du *Règlement Particulier* (RP) *mutations 2018*.
Jusqu'à présent, le cycle de discussion, constructif, avait permis d'aboutir à un projet médian, plutôt consensuel en matière d'ordonnancement des priorités.
Malheureusement, notre ressenti positif, quant à cette bonne pratique, cède peu à peu le pas à la circonspection (…). D'abord, la jurisprudence ayant censuré le dispositif de « mise en musique » en vigueur à l'Education Nationale, la DG s'accorde un peu de délai supplémentaire pour finaliser son projet. Le temps d'avoir l'assurance juridique qu'il soit bien ficelé.

Sommaire

- p2 : introduction

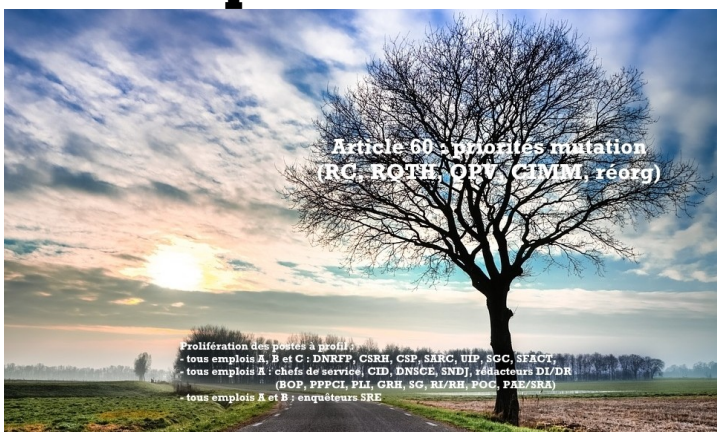
- p3 : historique des précédents GT (03/05/2017 et 23/05/2017)

- pp 4-6 : questions évoquées à ce GT du 09/11/2017
  → priorités subsidiaires
  → extension des postes à profil

- p7 : lexique

Ensuite, voire surtout, la « haute » administration s'apprête à **étendre considérablement le « profilage » :** le généralisant pour les emplois de catégorie A, et l'étendant pour la DNRFP et les services à vocation nationale (CSRH, CSP, SARC, UIP) à tous les emplois….

L'arbre qui cache la forêt ?



Introduction

A) Présents

1°) Présidence

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Alexis Lopes, chef du bureau A2.

2°) Syndicats

Toutes les organisations syndicales (OS) représentatives du personnel siégeaient : CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO.

B) Préalable

Jurisprudence :
En ouverture de séance, la « haute » administration a communiqué la décision du Conseil d'État n°406723 du 16 octobre 2017. Cette décision invalide les dispositions de classement des demandes de mutation nationales de la note du 9 novembre 2016, de la ministre de l'Éducation Nationale (EN).

Analyse
L'analyse du barème de classement lié à la note de l'EN en question met en évidence plusieurs points de non-conformité avec les dispositions de la modification, par la loi n°2017-256 du 28 février 2017, de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 *portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État* :

- 1) Sa date est antérieure à celle de la modification de l'article de loi, dès lors celui-ci paraît difficilement applicable.
- 2) Il ne reconnaît au chapitre des priorités liées à l'article 60 que les situations de RC (Rapprochement de Conjoint) et de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- 3) Le nombre de points octroyés par des situations de bonification hors article 60, ainsi que par des éléments communs de prise en compte pour le classement peut dépasser les bonifications de points accordées au titre de l'article 60.

Notre avis :
Si on compare la mise en conformité avec l'art. 60 des divers systèmes de prise en compte des demandes de mutations dans la fonction publique à « un passage à hauteur limitée » , le texte de l'EN, à l'origine de la jurisprudence, apparaît clairement « hors gabarit »...
Sans être fondés à examiner la recevabilité de l'actuel projet d'adaptation du RP mutations douanier, nous indiquons tout de même qu'il semble nettement mieux calibré.

I – Historique des groupes de travail[1]

A) Plusieurs visions sur le statut des priorités

Lors des différents GT, plusieurs visions avaient été confrontées, concernant la mise en application des nouvelles dispositions de l'article 60, on parlait alors de « *droit souple* » (si l'expression peut surprendre, nous l'interprétions dans le sens d'une marge d'adaptation au bon fonctionnement du service d'une part, et aux caractéristiques de chaque administration d'autre part, confortés par le fait que la rédaction de l'article fixe de grandes lignes, sans apporter plus de précisions quant aux modalités d'application).

1°) Chaque priorité est absolue

Objet : Une vision accordant une priorité absolue aux bénéficiaires de l'article 60 sur les autres situations (classement selon les critères communs).
Avis : Si elle a le mérite d'être dans la conformité la plus absolue avec l'article de loi, SOLIDAIRES Douanes ne l'a pas soutenue, car elle était à notre sens trop inéquitable, au vu des caractéristiques de notre administration, en matière d'effectifs et de possibilités d'affectation notamment :

- Elle pourrait conduire, poussée au fond de sa logique, à des situations où un agent non bénéficiaire de l'article 60 demanderait toute sa carrière durant une affectation sans jamais l'obtenir, tandis que des agents bénéficiaires pourraient l'obtenir à chaque nouvelle titularisation de session.
- Dans la même logique, une unité pourrait se trouver exclusivement constituée d'agents bénéficiaires de l'article 60, éventuellement inexpérimentés (auquel cas, les critères communs de classement ne serviraient plus qu'à départager des demandes au titre de l'article 60), ce qui ne serait pas sans poser de problèmes d'exécution du service et d'accomplissement des missions.
- Concernant l'outre-mer, elle pourrait réduire à néant ou presque les possibilités de mutation dans un DOM, pour les agents non-bénéficiaires de CIMM, ce qui ne se serait pas sans poser de problématiques d'ordre « politique ».

Nous considérons que des situations de ce type engendreraient un tel sentiment d'iniquité, et de tels ressentiments, qu'elles porteraient atteinte au bon fonctionnement du service.

2°) Chaque priorité est symbolique

Objet : Une vision opposée, accordant une bonification de points minimale, de manière à perturber le moins possible le classement.
Avis : SOLIDAIRES Douanes ne l'a pas soutenue non plus, estimant que la bonification de points liée aux situations de l'article 60 n'était pas suffisamment significative.

3°) Voie médiane

Objet : Une vision intermédiaire, s'efforçant d'établir une priorisation significative, sans pour autant réduire de manière trop drastique les possibilités de mutation pour les agents ne bénéficiant pas de priorités.
Avis : C'est cette dernière vision que SOLIDAIRES Douanes a porté.

B) Des échanges constructifs

Déroulement : S'est posée ensuite la question d'une priorisation ou non entre les différentes situations (l'article de loi ne donnant aucune prescription à ce sujet), ainsi que de définir des critères subsidiaires de départage.

Consensus : Le projet actuel a fait consensus à l'issue d'une série d'échanges nourris, au cours desquels les différentes visions ont pu se confronter et être discutées, ce qui lui donne à notre sens pertinence et légitimité.
Exemplarité : Nous espérons que ce rare exemple de travaux, où l'administration a su intégrer l'expérience et l'expertise des représentants du personnel, et où le dialogue social a pu produire quelque chose de constructif ne sera pas mis à mal par la jurisprudence du Conseil d'État.

Notre avis : La déclinaison de ce texte de loi doit à notre sens pouvoir comporter une marge d'adaptation aux caractéristiques de chaque administration dans l'intérêt général des agents concernés, et sans perturber le bon fonctionnement du service.

1 GT du 03/05/2017 : http://www.solidaires-douanes.org/Des-points-ont-ete-marques
GT du 23/05/2017 : http://www.solidaires-douanes.org/2eme-GT-priorites-mutation-du-23-05-2017

II – Questions évoquées à ce GT

A) Priorités subsidiaires

1°) Élément imprévu

La jurisprudence est venue perturber l'ordre du jour, l'examen des priorités subsidiaires n'a pas été approfondi, car remis à une date ultérieure (le présent GT ne sera donc pas, comme initialement prévu le dernier sur l'article 60).

Á ce stade, nous ne sommes pas en mesure d'indiquer dans quelle mesure la partie *article 60* du projet de RP 2018 pourrait être remaniée.

2°) Nos propositions

Cadre : SOLIDAIRES Douanes a indiqué qu'un système, où les critères subsidiaires n'entraient pas en ligne de compte pour le calcul des points pour le classement, ne posait à son sens aucun problème quant aux dispositions des priorités de l'article 60.

Barème : SOLIDAIRES Douanes a ainsi proposé l'idée d'un barème de points pour les critères subsidiaires, qui interviendrait en cas d'égalité de classement.

Propositions de bonification subsidiaires de SOLIDAIRES (*initialement nous aurions souhaité que ces bonifications entrent en ligne de compte pour le classement*)

Situations de priorités subsidiaires	Bonification de points liée à la situation	Situation de bénéfice
Enfants à charge	15 par enfant dans la limite de 45 pts	Toute demande de mutation
Parents à charge pour raison de santé	10 pour la situation	Toute demande de mutation
Enfants à charge dont l'état de **santé** nécessite la présence d'un parent	30 par enfant dans la limite de 60	Toute demande de mutation
Rapprochement d'enfant pour exercice de droit de visite ou de garde en cas des couples séparés *	15 par enfant	Toute demande de mutation

** Charge au parent de justifier d'un droit de garde ou de visite.*

3°) Réactions syndicales

a) Rappels : Concernant les points intervenants pour le classement au TAM (tableau annuel de mutation), nous nous sommes prononcés en faveur d'une prise en compte d'une bonification liée aux enfants *(tableau ci-dessus)*.
Lors du Comité Technique de Réseau du 03 octobre, nous avions indiqué être favorables au 9ème critère de départage en cas d'égalité de points (retiré depuis), à savoir la date de naissance.

b) Discrimination ? : Sauf que ces deux points (bonification enfant(s) et date de naissance) sont désormais considérés comme « *discriminatoires* ».

c) Notre justification : Nous estimons pour notre part que :

- **Enfant :** Dans la mesure où le lien affectif entre deux personnes formant un couple est reconnu comme légitime pour l'octroi d'une bonification de points au classement, le lien entre un parent et son enfant nous apparaît tout aussi légitime… Voire davantage, car si un couple peut être amené à se séparer, lorsqu'on est parent, on le demeure quoiqu'il arrive. Nous pensons notamment aux collègues ayant leur première affectation au sein de résidences telles que Roissy ou l'Île-de-France, et dont le salaire de douanier conduira, par la force des choses, à se loger dans des zones plus ou moins sensibles. Leurs contraintes, et préoccupations en tant que parents ayant des enfants à éduquer, faire garder, et scolariser ne sont pas les mêmes que celles des agents célibataires.
- **Date naissance :** Concernant le critère d'âge, dans la mesure où l'ensemble des critères précédents sont fondés sur la notion d'ancienneté, il ne nous paraît ni illogique ni illégitime d'en arriver à considérer l'ancienneté « tout court », après épuisement des critères liés à la carrière. Le caractère « *discriminatoire* » nous apparaît comme relatif, dans la mesure où chaque agent sera amené à en bénéficier le moment venu. Enfin, d'un point de vue sociétal, il nous apparaît légitime que la considération pour un individu puisse grandir avec son âge et son expérience de la vie. Par exemple, si dans un bus une seule place est disponible pour deux voyageurs, il nous paraît admissible que « l'ancien » s'asseye plutôt que « le jeune »…

d) Conclusion : Le fait que ces deux dispositions puissent être rejetées car considérées comme « *discriminatoires* », suscitent à notre sens des questions qui dépassent le cadre de notre administration.

B) Extension des postes à profil

1°) Le projet

Si le projet de RP 2018 a été présenté sous la focale de la modification de l'article 60, il comporte une autre modification de taille (maintenue sous silence jusqu'au CTR du 3 octobre) : une vertigineuse extension des postes à profil.

Serv./fonctions	Liste actuelle	Liste proposée
Services « nationaux »	- SCN : Enseignants DNRFP, tous emplois DNRED, - rédacteurs DG	- SCN : tous emplois DNRFP et DNRED, - DG ? (non mentionnée dans la liste, oubli ?) - SVN (services à vocation nationale) : CSRH, CSP, SARC, UIP + SFACT
Outre-Mer	COM et Mayotte	DOM, COM et Mayotte
Services particuliers	Paris-spécial, Info Douane Service, Scanner Mobile Spécial, correspondants sociaux	Paris-spécial, Info Douane Service, Scanner Mobile Spécial, correspondants sociaux, enquêteurs SRE de cat. A et B
Encadrement	emplois SU exercés par des cat. A	emplois SU exercés par des cat. A, IR2/IR3/insp. chef de service (hors enquête cadre sup.)
Rédacteurs A	- DI/DR : Contrôle interne comptable RR, agent poursuivant, auditeur SRA, CROC OPCO, rédacteur performance, chef de secteur et responsable qualité d'un CSP.	- DI/DR : Contrôle interne comptable RR/RI, tous rédacteurs BOP, PPPCI, PLI, GRH, SG, POC, PAE/SRA) - SCN : CID, DNSCE, SNDJ

2°) Réactions syndicales

Cette évolution a été rejetée de manière unanime par les organisations syndicales.

Principe : SOLIDAIRES a exprimé sa position. Si nous concevons que quelques postes ou affectations nécessitent une technicité ou des aptitudes particulières, nous considérons qu'une telle extension[2] :

- constitue une sorte de 3ème phase au recrutement (en sus du concours et de la formation),
- met à mal le statut du fonctionnaire, car contrairement aux deux premières phases, que l'on peut considérer être régies par des critères objectifs et transparents, cette dernière est soumise à la discrétion d'un « *recruteur* » (terme qui nous fait froid dans le dos).

Nous avons par ailleurs fait part de notre inquiétude sur l'emploi systématique d'enquêtes pour des postes à profil au détriment du TAM afin de ne pas avoir de mauvaise surprise au recrutement.

DNRFP : Nous avons vivement réagi, à l'instar des autres OS à l'extension des postes à profil à l'ensemble des postes de la DNRFP (exemple parmi les plus scandaleux), et indiqué que nous n'étions pas en faveur d'une sanctuarisation -accrue- de cette direction, mais bel et bien d'un brassage avec le reste de la douane.

Les OS ont été unanimes à l'idée que la « haute » administration transmette une fiche pour chaque poste concerné, et fasse part de ses motivations à vouloir les extraire du système au classement. Nous ne voyons pas, pour ne citer que ces 2 exemples, en quoi un agent exerçant des fonctions de secrétariat ou de BHR au sein d'une DI, ne serait pas apte à exercer les mêmes fonctions au sein de la DNRFP.

3°) Réponses de la Direction Générale

SOLIDAIRES Douanes a également questionné le pouvoir d'affectation des DI vis à vis des postes à profil.

Enquête / pouvoir d'affectation : le Président a indiqué qu'il y aurait 2 types de situations :

- Lorsque le D.I. aura une visibilité concernant une vacance de poste (départ prévisible à une certaine échéance), il pourra lancer une enquête.
- Lorsque le D.I. n'aura pas de visibilité sur une vacance de poste, il pourra lancer un appel à la résidence, et utiliser son pouvoir d'affectation.

Compétence ? Concernant les postes à profil, le Président à également indiqué, suite aux diverses questions et réactions syndicales que :

- La compétence était privilégiée avant tout, et primait sur la priorité article 60 (ainsi que sur les points de classement, bien entendu).
- Cependant, et à compétence égale, un bénéficiaire de l'art. 60 serait privilégié, le nombre de points sera autant que possible pris en compte pour le départage.

2 particulièrement au niveau de la catégorie A, où on peut se demander quels postes échappent au tsunami et si la pertinence d'un TAM serait toujours de mise à ce rythme.

■ ■ ■ 4°) Autres points

Filière contre carrière ?
SOLIDAIRES Douanes a souhaité connaître les motivations de la « haute » administration à étendre les postes à profil dans une telle démesure, et indiqué qu'une telle mesure sanctuariserait les agents dans des filières, réduirait le rôle des CAP, et fragiliserait le statut du fonctionnaire.

DOM ? la DG recule… un peu
Les OS se sont également unanimement interrogées sur le classement à profil de tous les postes de catégorie A sur les tous les DOM, se demandant « *Pourquoi toute la catégorie A ?* », et « *En quoi consiste un profil DOM ?* ».
SOLIDAIRES a indiqué que cette disposition privait les agents de catégorie A du bénéfice de la priorité CIMM au titre de l'article 60.
Le Président a proposé le retrait de cette disposition (concrètement, cela ne changera pas grand chose, un grand nombre de postes de catégorie A dans les DOM, entrant déjà dans le classement des postes à profil).

CSRH et formation
SOLIDAIRES Douanes a cité l'exemple du CSRH, où des agents recrutés sans profil particulier donnent entière satisfaction, car motivés à l'idée de rejoindre cette résidence. Ils se sont adaptés grâce à une formation adéquate et surtout à des compétences personnelles. En cas d'enquête, ils auraient été écartés.
Nous avons également indiqué qu'un profil n'était pas tant une chose innée, que découlant d'une formation, nous avons demandé si par conséquent, l'administration donnerait aux agents les moyens d'acquérir un profil. Nous avons souligné les dangers d'une perte de la polyvalence et rappelé que la formation professionnelle était un droit.
Le Président nous a répondu que la formation serait assurée. Pour lui, il y a le *savoir-faire* et le *savoir–être*. Quand le « vivier » sera épuisé alors l'administration recrutera plus globalement et mettra en place les formations idoines.

Concernant la catégorie A, le Président a indiqué qu'il ne fallait pas perdre de vue qu'à partir du grade d'IR3, tous les postes étaient à profil.

Échéances à venir
Concernant le calendrier, et la nécessité de mise en place du nouveau Règlement Particulier (RP) pour la campagne de mutation 2018, le Président a indiqué qu'il y aurait (au moins) un autre GT sur le thème (prévu *a priori* pour le 11 janvier 2018, il traitera aussi de la refonte du RP pour les marins).
Il a précisé que du point de vue de l'administration, il n'était pas obligatoire de le présenter en Comité Technique de Réseau (CTR), car il n'entraînait pas de modifications statutaires… Il a ajouté qu'au niveau de la DGFiP, la circulaire sur les mutations était issue des GT.

Pour conclure

Alors que le cycle de discussion avait bien démarré au printemps, voilà qu'il fait une sortie de route à l'automne :

- Du fait d'une décision jurisprudentielle, ce GT ne fut pas conclusif en matière de mise en place des critères subsidiaires de priorité mutation.
- Sans compter que la « haute » administration se saisit de l'occasion de la réécriture du *Règlement Particulier* (RP) *mutations* pour faire avancer son agenda en matière de « profilage ». Ainsi voilà que les postes à profil seraient en voie de généralisation pour la catégorie A, et en extension pour les autres catégories, à commencer par les divers services nationaux… De surcroît, le président a conclu en indiquant qu'il y aura certes (un peu?) plus de précisions concernant les justificatifs du classement de tels emplois en postes à profil, mais qu'il n'y aura pas de fiche de poste précise…

En d'autres termes : quand l' « arbre de l'article 60 » masque la « forêt des postes à profil »…

Pour SOLIDAIRES siégeaient Edwige Yot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.

Lexique

Sigle	Signification
BHR	Brigade Hors Rang
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CAP	Commission Administrative Paritaire
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
CID	Centre Informatique Douanier
CIMM	Centre des Intérêts Matériels et Moraux
COM	Collectivité d'Outre-mer
CROC	Cellule de Renseignement et d'Orientation des Contrôles
CSP	Centre de Services Partagés
CSRH	Centre de Services des Ressources Humaines
CTR	Comité Technique de Réseau
DGFiP	Direction Générale des Finances Publiques
DI / DR	Direction Interrégionale / Régionale
DNRFP	Direction Nationale du Recrutement et de la Formation Professionnelle
DNSCE	Direction Nationale des Statistiques du Commerce Extérieur
DOM	Département d'Outre-mer
EN	Education Nationale
ENDLR	Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GT	Groupe de Travail
IR3/IR2	Inspecteur Régional de 3ème classe / 2ème classe
OS	Organisation Syndicale
PAE	Pôle d'Action Economique
PLI	Pôle Logistique et Informatique
POC	Pôle d'Orientation des Contrôles
PPPCI	Pôle Pilotage, Performances et Contrôle Interne
QPV	Quartier Prioritaire de la Ville
RC	Rapprochement de Conjoint
RI / RR	Recette Interrégionale / Régionale
RP	Règlement Particulier
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SARC	Service d'Analyse de Risque et de Ciblage
SCN	Service à Compétence Nationale
SFACT	Service FACTurier
SG	Secrétariat Général
SGC	Service Grands Comptes
SNDJ	Service National de la Douane Judiciaire
SRA / SRE	Service Régional d'Audit / d'Enquête
UIP	Unité Information Passagers
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
USD-FO	Union Syndicale des Douanes – Force Ouvrière
ZUS	Zone Urbaine Sensible

L'arbre qui cache la forêt

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 55 25 28 85
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org

Une bataille de tranchées ?

Ce Groupe de Travail (GT) était le dernier d'une série entamée en mai 2017, on note un changement de Président, Pascal Decanter venant remplacer Alexis Lopez à la tête du bureau A 2 (parti en fin d'année 2017 à la DR Guyane).

Rappel

Cette série de groupes de travail a été **initiée autour de la problématique** de mise en application de la modification par la loi n°2017-256 du 28 février 2017 **de l'article 60** de la loi du 11 janvier 1984.

Puis, à un stade relativement abouti des travaux, nous avions eu la **surprise de voir apparaître une extension considérable des postes à profil** au niveau de la catégorie A.
Et plus particulièrement les inspecteurs (l'ensemble des postes étant « à profil », à partir du grade d'IR 3), dans le projet de Règlement Particulier (RP) 2018[1].

Les deux problématiques (art.60 et postes à profil) sont en fait à dissocier, puisque le RP 2018, communiqué aux agents via l'application *courrier* en date du 27 octobre 2017, intègre les modifications liées à l'article 60, mais reste relativement proche du RP 2017 au niveau des postes à profil, à l'exception des évolutions liées aux emplois de jaugeur et d'auditeur en Service Régional d'Audit (SRA, voir *annexe 1*).
Le projet d'extension des postes à profil se « profile » lui pour l'horizon 2019 (voir *annexe 2*).

Sommaire

- p2 : *préambule, spécialités maritimes*
- *p3 : discussions sur les postes à profil*
- *pp 4-5 : synthèse des postes à profil RP 2017/2018*
- *p6 : projet d'extension des postes à profil*
- *p7 : lexique*

1 voir notre compte-rendu du GT du 9 novembre 2017 : http://www.solidaires-douanes.org/L-arbre-qui-cache-la-foret

En préambule

Positions syndicales

Les différentes Organisations Syndicales (OS) ont exprimé de manière convergente leur rejet d'une évolution dans le sens :

- d'une filiarisation des carrières,
- d'un étiolement du Tableau Annuel de Mutations (TAM),
- et d'une marginalisation des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

SOLIDAIRES a dénoncé une fragilisation du statut du fonctionnaire.
Si comme l'a justement indiqué le Président, rien ne change dans les statuts, dans les faits, les opportunités d'être affecté dans le service souhaité, seront, encore plus que ce n'est déjà le cas, et pour un plus grand nombre d'agents, liées aux avis hiérarchiques des directions de départ et d'arrivée.

Contournement de la loi

De notre point de vue, le projet d'extension des postes à profil en question, facilitera davantage encore le contournement des dispositions de l'article 6 du chapitre « Garanties » de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

> «*... Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*
> *1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;*
> *2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;*
> *3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés* ».

Ordre du jour

Spécialités maritimes

Ce point à l'ordre du jour se situait dans la continuité d'un processus engagé il y a deux ans visant à la mise à jour de l'instruction cadre aéro-maritime.

a) Après la formation…

Le sujet a été évoqué essentiellement d'un point de vue « formation », pour faire suite au GT du 30 juin 2017[2] où la « haute » administration avait présenté aux OS les importantes modifications envisagées.

En effet après plusieurs cycles de réunions avec les affaires maritimes, un accord a été trouvé, autorisant la douane à former elle même ces marins.
Les diplômes qui valideront les différents stages à l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR) seront donc reconnus nationalement et internationalement.

b) …Les mutations

Afin de simplifier le tableau de mutation, suivant le diplôme détenu, les marins seront répartis en 4 groupes pour la filière pont et 3 pour la filière machine.

Le RP mutation 2018 est (déjà!) quelque peu modifié :

- Ainsi pour les agents de catégorie A non embarqués – Responsable Technique Naval Interrégional (RTNI), officiers navals – l'**obligation de durée d'exercice** passe de 5 à 3 ans, en vue de permettre une meilleure « rotation ».
- **Les nominations** aux fonctions de commandement, d'encadrement machine et de responsable électrotechnicien à bord des patrouilleurs et vedettes garde-côtes seront prononcées par la Direction Générale sur proposition du directeur régional garde-côtes.

2 Voir notre compte-rendu : http://www.solidaires-douanes.org/Formation-maritime-La-grande-revolution

Postes à profil

Parmi les postes à profil, il faut distinguer ceux, purement discrétionnaires, et ceux pour lesquels les candidats ayant le « profil », sont départagés en fonction de leurs points.

Notre position

Comme tout le monde le sait, concernant les déroulements de carrière pour la catégorie A, la perception que la hiérarchie a d'un agent peut à long terme faire varier son salaire du simple au triple…

SOLIDAIRES peut admettre le principe de « profilage » :

- sur des postes nécessitant des qualifications spécifiques,
- ou sur des postes particulièrement sensibles, comme CSDS/CSDSA en surveillance (au vu des désastres psycho-sociaux qu'ont pu, ou que peuvent encore engendrer certains représentants de la fonction, et vis-à-vis desquels la « haute » administration met des années à réagir lorsqu'ils se produisent).

Dans l'absolu et dans un monde idéal, on pourrait également recevoir l'argument de la « haute » administration, consistant à évoquer le meilleur épanouissement des agents et des services, lorsque le profil est en adéquation avec le poste.

Le projet

Il n'en demeure pas moins que, dans la réalité de notre administration, le projet d'extension en question va engendrer des dégradations majeures de la condition des inspecteurs. Parmi les principales :

- une **sanctuarisation** dans des filières, voire dans les postes (on occupera tel poste au sein de la douane, plus que l'on sera douanier affecté à tel poste).
- une **féodalisation** des mutations, avec des « *recruteurs* » (nous n'aimons pas ce terme) tout puissants, qui pourraient même en allant au bout de la logique, privilégier des recrutements B.I.E.P. (Bourse Interministérielle d'Emplois Publics) à des recrutements douaniers. Cela sonnerait le glas du TAM classique de la catégorie A.
- La **non application de l'article 60** puisqu'un agent relevant d'un critère de priorité de cet article ne serait plus prioritaire.

Les échanges

Pascal Decanter a insisté sur le fait que la **technicité**, même si elle restait un critère important, ne serait pas le seul à être pris en compte dans le choix des candidats sur les postes à profil. Nous sommes dans la *professionnalisation*. Pour lui, il n'y a pas de « *fragilisation* » du statut du fonctionnaire mais d'une « évolution »…

L'administration a indiqué, concernant **les dispositions de priorité article 60**, que ces dernières n'entraient pas en ligne de compte pour les postes à profil (sauf agents restructurés), sauf à départager deux agents considérés comme « ayant le profil ».

SOLIDAIRES a par ailleurs posé la question de la **formation à l'END**. En effet, que penser de cette dernière, si on considère que les postes de rédacteur, sur lesquels est affectée la grande majorité des effectifs du grade d'inspecteur sont à profil ?

Pour conclure…

À l'issue de ce GT, et de débats animés, entre une administration et un **front syndical convergeant**, la parité syndicale a obtenu :

- confirmation du retrait de l'extension des postes à profil à l'ensemble de la catégorie A dans les DOM (les postes à profil dans les DOM recouperont la classification pour la métropole).
- confirmation du retrait de l'extension des postes à profil pour l'ensemble de la DNRFP (ces derniers seront limités aux enseignants, comme actuellement).
- Le réexamen point par point pour les services à compétence nationale.

La parité syndicale manifestant un désaccord certain avec les nouvelles règles édictées par l'administration a obtenu que se tienne un nouveau GT avant validation devant le CTR. Affaire à suivre…

Annexe 1 : synthèse des postes à profil RP 2017/2018

1°) RP 2018 identique au RP 2017

Postes	Modalités d'affectations
Affectations à la direction générale ❶	Une enquête nationale est effectuée pour recueillir les candidatures lorsqu'un poste vacant est à pourvoir, la CAPC est informée des candidatures retenues.
Désignation des **rédacteurs** (agents de cat. A chargés des fonctions de rédacteur dans les bureaux particuliers des directeurs). ❶	Choisis par le chef de circonscription : - d'abord parmi les agents déjà en fonction à la résidence, - ensuite parmi les agents inscrits au tableau des mutations, - à défaut, une enquête nationale est réalisée. La CAPC est consultée dans le cas de changement de résidence et d'enquête.
DNRFP « enseignement » ❶	La CAPL émet un avis sur chaque candidature préalablement à la CAPC. Le DI de la DNRFP appelle les agents inscrits au TAM et retenus par la CAPL pour les résidences « enseignants » dans l'ordre du tableau. Si un profil particulier doit être trouvé (informatique, moniteur de tir…), il est pourvu par une enquête spécifique. Les mutations sont prononcées après consultation de la CAPC. Par dérogation aux règles générales de mutation, la mutation entre les résidences administrative et enseignement, hors spécialistes, d'une même école, relève de la compétence du chef de la DNRFP.
DNRED❶	Première sélection par le chef de la DNRED sur dossier (lettre de motivation, avis hiérarchique de CAPL), établissement d'une liste de candidats sélectionnés pour suivre un stage (DED, DOD, DRD), ou participer à un entretien (DI). Les conclusions des entretiens et stages sont communiquées à la CAPL. La CAPL se réunit préalablement à la CAPC et émet un avis sur chaque candidature à des emplois à la DI, DRD, DED, DOD. Le DI de la DNRED choisit les agents inscrits au tableau en fonction des avis de la CAPL sans respecter obligatoirement le classement. Les mutations sont prononcées après consultation de la CAPC.
Affectations à **Monaco**	Les mutations à Monaco relèvent du TAM. Elles sont soumises à l'agrément du gouvernement monégasque, conformément à la convention de 1963. Le gouvernement de la principauté se réserve la faculté de demander le remplacement des agents. La CAPC, est informée des cas d'application de ces dispositions.
Mutations dans les **DOM** (hors Guyane)	Examen au cas par cas des demandes par la CAPC, sur la base du TAM. Les demandes sont effectuées « tous postes » (à l'exception de la résidence de Saint-Martin du Marigot, DR de Guadeloupe). Le chef de circonscription procède à l'affectation à la résidence après consultation de la CAPL.
Guyane	Les candidats sont sélectionnés après avis de la CAPC, en tenant compte de leur aptitude à exercer dans les conditions spécifiques à cette affectation. Le prononcé des mutations est soumis à examens médicaux.
COM (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon)	Les mutations sont prononcées après avis des CAPC en fonction du type d'emploi vacant et du profil des agents inscrits, sur la base des besoins communiqués par les directeurs et chefs de service compétents. Les mutations de la métropole vers ces territoires sont prononcées sans précision de la résidence. Le chef de circonscription procède à l'affectation à la résidence à l'intérieur de chaque COM, après avoir consulté la CAPL le cas échéant

❶ *<u>Dispositions communes</u> : La mutation sur des postes à profil est prononcée par la direction générale (A 2), après avis émis par les CAPL et CAPC.*
Si les agents inscrits au tableau ne répondent pas aux critères repris dans les fiches de poste ou au profil recherché (compte tenu de l'avis défavorable des directeurs d'arrivée ou de départ par exemple), les vacances peuvent être comblées par l'affectation de stagiaires ou d'agents promus par Liste d'Aptitude (LA). Ces postes sont soumis à l'agrément de l'administration. La liste des résidences susceptibles d'accueillir des stagiaires ou des agents promus par liste d'aptitude du fait de l'absence d'agents inscrits possédant le profil recherché, est examinée en CAPC.

Annexe 1 : synthèse des postes à profil RP 2017/2018

2°) Nouveautés du RP 2018

Qualité	RP2017			RP 2018		
	Postes		Modalités d'affectation	Postes		Modalités d'affectation
Emplois requérant une habilitation spécifique	**SNDJ** (les changements de résidence ou de branche au sein du SNDJ, s'effectuent par voie d'inscription au TAM).	Pôle administratif Emplois d'administration générale de catégorie A (IR 2, IR 3, inspecteur), B et C.	Mêmes modalités que pour la désignation des rédacteurs. Les affectations sont prononcées par la direction générale, sur proposition du magistrat, chef du service de la douane judiciaire, après consultation de la CAPC.	**SNDJ** (idem qu'en 2017)	Pôle administratif (idem qu'en 2017)	(idem qu'en 2017)
		Pôle judiciaire	Les emplois d'ODJ de catégorie A (IR 2, IR 3, inspecteur) et B, rattachés aux services de la surveillance, relèvent du régime général des mutations (selon leur rang de classement, sans sélection préalable en CAPL). Leur mutation effective n'est toutefois prononcée que si l'agent a obtenu l'habilitation délivrée par arrêté du procureur général près la cour d'appel de Paris.		Pôle judiciaire (idem qu'en 2017)	(idem qu'en 2017)
	Jaugeurs		Les emplois vacants de jaugeur des catégories A et B sont pourvus par sélection des candidatures inscrites au TAM. Les jaugeurs en exercice et, en second lieu, les agents ayant exercé les fonctions de jaugeur signalés par les CAPL de la direction de départ, bénéficient d'une priorité de mutation.	~~**Jaugeurs**~~ **(postes supprimés)**		**(postes supprimés)**
Autres postes à profil	- emplois dans les COM et Mayotte, - Paris-Spécial, - SMS, - IDS, - SRA, - correspondants sociaux, - emplois de surveillance de catégorie A, - emplois au sein de l'ACC de l'EPA Masse, - rédacteurs de catégorie A des pôles des directions nationales, interrégionales et régionales (agent poursuivant, agent chargé du contrôle interne comptable au sein de la RR, agent OP-CO/AG à la CROC, rédacteur à la performance, chef de secteur d'un CSP, responsable qualité d'un CSP).		Les mutations ne sont pas obligatoirement prononcées dans l'ordre du classement. La CAPC examine les demandes et se prononce en fonction des profils, qualifications et avis des CAPL, quand il est requis, et de l'intérêt du service. Le profil est apprécié au regard des éléments de la fiche de poste. L'examen se fait dans l'ordre de classement du tableau : le premier agent reconnu apte à exercer l'emploi est retenu.	- emplois dans les COM et Mayotte, - Paris-Spécial, - SMS, - IDS, - ~~SRA,~~ - correspondants sociaux, - emplois de surveillance de catégorie A, - emplois au sein de l'ACC de l'EPA Masse, - rédacteurs de catégorie A des pôles des directions nationales, interrégionales et régionales (agent poursuivant, **auditeur au sein d'un SRA**, agent chargé du contrôle interne comptable au sein de la RR, agent OP-CO/AG à la CROC, rédacteur à la performance, chef de secteur d'un CSP, responsable qualité d'un CSP).		Le profil est apprécié au regard des éléments de la fiche de poste. L'examen se fait dans l'ordre de classement du tableau : le premier agent reconnu apte à exercer l'emploi est retenu.

Annexe 2 : projet d'extension des postes à profil

Services/ fonctions		Postes à profil		
		RP 2018	Horizon 2019	
			a) Projet présenté lors du GT du 09/11/2017	b) Projet à l'issue du GT du 09/01/2018
Services « nationaux »	**DNRFP**	enseignants dans les écoles (ENDT & ENDLR)	emplois au sein de la DNRFP (DI DNRFP, ENDT et ENDLR)	enseignants dans les écoles (ENDT & ENDLR) ~~emplois au sein de la DNRFP (DI DNRFP, ENDT et ENDLR)~~ ❶
	DNRED	tous emplois (emplois au sein de la DRD, DED, DOD et des bureaux de la DI DNRED)	tous emplois (emplois au sein de la DRD, DED, DOD et des bureaux de la DI DNRED)	tous emplois (emplois au sein de la DRD, DED, DOD et des bureaux de la DI DNRED)
	DG	rédacteurs DG	rédacteurs DG	rédacteurs DG
	Autre	- chef de secteur d'un CSP - responsable qualité d'un CSP	- Emplois dans les services à vocation nationale : CSRH, CSP, SARC, UIP - rédacteurs de cat. A : du CID, de la DNSCE et du SNDJ	- Emplois dans les services à vocation nationale : CSRH, CSP, SARC, UIP - rédacteurs de cat. A : du CID, de la DNSCE et du SNDJ
Outre-Mer		- COM - Mayotte	- COM - Mayotte - emplois de catégorie A dans les DOM	- COM - Mayotte - ~~emplois de catégorie A dans les DOM~~ ❷
Services Particuliers		- Paris-spécial - Info Douane Service - Scanner Mobile Spécial - Correspondants sociaux	- Paris-spécial - Info Douane Service - Scanner Mobile Spécial - Correspondants sociaux - emplois au SFACT - emplois d'enquêteur au SRE de catégories A et B	- Paris-spécial - Info Douane Service - Scanner Mobile Spécial - Correspondants sociaux - emplois au SFACT - emplois d'enquêteur au SRE de catégories A et B
Encadrement		- Emplois SU exercés par des agents de cat. A	- Emplois SU exercés par des agents de cat. A - IR2/IR3/inspecteurs chefs de service (hors enquête cadre supérieur)	- Emplois SU exercés par des agents de cat. A - IR2/IR3/inspecteurs chefs de service (hors enquête cadre supérieur)
Rédacteurs de catégorie A des pôles des DI et DR		- agent poursuivant, - auditeur au sein d'un SRA, - agent chargé du CIC au sein de la RR - agent OP-CO/AG à la CROC, - rédacteur à la performance	- BOP - PPCI - PLI - GRH - SG - agent chargé du CIC au sein des RI/RR - POC - PAE/SRA	- BOP - PPCI - PLI - GRH - SG - agent chargé du CIC au sein des RI/RR - POC - PAE/SRA

❶ *Retiré de la liste suite suite à opposition unanime des OS représentatives. SOLIDAIRES avait notamment indiqué son refus de voir cette direction se sanctuariser davantage.*
❷ *Retiré de la liste suite suite à opposition unanime des OS représentatives. SOLIDAIRES avait notamment indiqué que de telles dispositions priveraient les agents concernés du bénéfice de la priorité article 60 liée aux CIMM.*

Lexique

Sigle	Signification
ACC	Agence Comptable Centralisée
CAPC, CAPL	Commission Administrative Paritaire Centrale / Locale
CIC	Contrôle >Interne Comptable
CID	Centre Informatique Douanier
COM	Collectivité d'Outre-Mer
CROC	Cellule Régionale d'Orientation des Contrôles
CSDS	Chef de Service Douanier de la Surveillance
CSDSA	Chef de Service Douanier de la Surveillance Adjoint
CSP	Centre des Services Partagés
CSRH	Centre de Services des Ressources Humaines
CTR	Comité Technique de Réseau
DED, DOD	Direction des Enquêtes Douanières / Opérations Douanières
DG	Direction Générale
DI, DR	Direction Interrégionale, Régionale
DNSCE	Direction Nationale des Statistiques du Commerce Extérieur
DOM	Département d'Outre-Mer
DNRED	Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières
DNRFP	Direction Nationale du Recrutement et de la Formation Professionnelle
DRD	Direction du Renseignement Douanier
ENDLR, ENDT	Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle / Tourcoing
EPA	Etablissement Public Administratif
GRH	Gestion des Ressources Humaines (ex-service du Personnel)
GT	Groupe de Travail
IDS	Info Douane Service
IR2, IR3	Inspecteur Régional de 2ème classe / 3ème classe
ODJ	Officier de Douane Judiciaire
OS	Organisation Syndicale
PAE	Pôle d'Action Economique
POC	Pôle d'Orientation des Contrôles
PPCI	pôle Pilotage, Performances et Contrôle Interne
RI, RR	Recette Interrégionale / Régionale
RP	Règlement Particulier
SARC	Service d'Analyse de Risque et de Ciblage
SFACT	Service Facturier
SG	Secrétariat Général
SMS	Scanner Mobile Spécial
SNDJ	Service National de la Douane Judiciaire
SRA, SRE	Service Régional d'Audit / d'Enquêtes
TAM	Tableau Annuel de Mutation
UIP	Unité Information Passagers

Pour SOLIDAIRES siégeaient Edwige Yot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, les contacter.

Une bataille de tranchées

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org

DOD et mutations/priorités :
Détonateurs reliés !

Introduction

Avant même la tenue du Groupe de Travail (GT), et **dès réception des documents de travail, nous percevions** concernant les *priorités de mutation* (point 2) qu'une **charge de TNT avait été placée**, sur les travaux issus du long et éprouvant cycle de GT ayant précédé la mise en place du Règlement Particulier (RP) mutations 2018...
Nous y reviendrons.

A) Présents

a) La « haute » administration
Ce Groupe de Travail (GT) n'était pas présidé par le chef du bureau A2, comme traditionnellement, mais par la sous-directrice A, Madame Fabienne Debaux, assistée de M. Decanter, chef du bureau A2.

b) organisations syndicales (OS) : l'ensemble des syndicats représentatifs (CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO) étaient présents.

B) Ordre du jour

a) Initialement, quatre points figuraient à l'ordre du jour :
- 1) Le processus de recrutement à la Direction des Opérations Douanières (DOD).
- 2) Les priorités de mutation au titre de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié
- 3) L'évolution des postes à profil
- 4) La durée minimale sur la première affectation

b) Au final : Le délai restreint de séance ne nous a permis d'évoquer que les deux premiers points à l'ordre du jour, mais la Présidente nous a indiqué qu'au moins un autre GT serait programmé.

I – Processus de recrutement des agents de la DOD

A) Présentation

Ce point s'inscrit dans le cadre de la refondation de la Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières (DNRED).
Nous n'aborderons pas le sujet avec des sabots, la communauté douanière entrevoyant aisément ce qui a conduit à ces remaniements...

L'administration vise à travers le processus présenté *(voir description en annexe, en page 5)*, à un recrutement *plus abouti, plus transparent*, ainsi qu'à constituer un « vivier » d'agents pour 3 années présentant les bonnes dispositions pour exercer à la DOD.
Les postes disponibles seront affichés.

B) Réactions

Sur ces différents points SOLIDAIRES Douanes a émis plusieurs remarques :

a) Effectifs

Les deux stages de pré-sélection d'une semaine chacun allaient **fortement solliciter les équipes** de la DOD (une sollicitation outre-mesure des équipes pourrait leur être préjudiciable ainsi qu'aux candidats).
En outre la durée totale de stage pour un agent sélectionné (4 semaines), pourrait poser des **problèmes d'effectif** dans certaines unités de départ.
Sans compter que l'on ne sait pas qui validera le stage opérationnel de 2 semaines à l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR) : la DOD ou l'ENDLR ?

b) « Jury »

Une zone d'**opacité demeure au niveau du comité de sélection** (uniquement composé de 4 hauts cadres), dont sont exclus les niveaux hiérarchiques intermédiaires.
SOLIDAIRES a d'ailleurs émis la demande que ce comité soit étoffé par des « praticiens » (chefs de groupes, chefs d'équipes), ayant à l'esprit que les pires errements de la DNRED se sont produits lorsque les clés de la maison (recrutement, gestion des aviseurs) avaient été confiés aux cadres.

c) Instances

Le choix de la Commission Administrative Paritaire Locale (**CAPL**), **nous a ensuite paru largement téléguidable** par le comité de sélection situé en amont.
Si ce dernier est sensé n'émettre qu'un avis à la CAPL, pour décision finale en Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC), nous ne sommes pas dupes que dans la réalité le choix se fera au niveau de la commission de sélection.
Au cas d'espèce la voix prépondérante de la présidence de CAPL suivant celle de la commission de sélection, et celle de la présidence de CAPC (instance de toutes façons contournée par le recrutement DNRED), suivant celle de la présidence de CAPL.

d) Chambre d'enregistrement ?

La représentation syndicale s'est sentie quelque peu foulée aux pieds. Ceci du fait qu'un tel projet ait pu être élaboré au sein d'une direction, et nous être présenté à la DG dans sa version finale sans avoir fait l'objet de consultations préalables au niveau national avec les représentants des organisations syndicales.

II – Priorités dans le cadre de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié

A) Présentation

Pour faire suite à notre introduction, le barème de bonifications de points lié aux priorités définies à l'article 60 est remis en cause, **la principale raison évoquée étant que le texte ne prévoit pas de hiérarchiser les priorités entre elles**. Sur ce point, nous pouvons déplorer que le Conseil d'État n'ait pas été sollicité pour avis au moment où le barème actuellement en vigueur était au stade de projet, nous n'en serions pas obligés de tout reprendre aujourd'hui.
Cela dit, nous devons reconnaître que **la donne a quelque peu changé** entre le moment où le Règlement Particulier (RP) 2018 a été élaboré et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui ont suivi. Ces premiers retours mettent en évidence :

- une forte augmentation des demandes au titre de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), qui accorde +600 points,
- ainsi qu'une progression des demandes au titre du Rapprochement de Conjoint (RC), qui accorde + 150 points.

De fait, les mouvements des agents classés à l'ancienneté se trouvent fortement perturbés par ce double phénomène.

Autre élément contribuant à la nécessité de revoir la copie : l'examen de l'intérêt thérapeutique de la demande de mutation au titre du RQTH (qui constituait un garde fou à la considérable bonification de 600 points), est lui aussi remis en cause.

B) Notre analyse

Parmi les 5 priorités légales (réorganisation, RQTH, RC, CIMM[1], QPV[2]), qui sont cumulables entre elles, **deux seulement posent des problèmes d'équité et de gestion**, de par le ratio bonification/nombre de demandes.

1°) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La priorité RQTH (en forte augmentation depuis le RP 2018, mais dont les agents SURV ne pourraient *a priori* pas se prévaloir..) regroupe et place à égalité en matière de priorité de mutation, des agents dans des **situations très disparates**.

À notre sens, et pour une meilleure équité, ces situations devraient être classées en au moins 3 niveaux :

- Les situations liées à de lourdes contraintes thérapeutiques (qui bénéficieraient d'une bonification conséquente).
- Les situations où la contrainte thérapeutique est moins lourde, et où on est plutôt sur un registre de meilleur confort de vie (qui bénéficierait d'une contrainte plus modérée).
- Les situations où la mutation ne représente pas d'intérêt thérapeutique évident (qui ne justifieraient pas de bonification).

Le regroupement indistinct de l'ensemble des situations ne fait pas que poser des problèmes d'équilibre entre prioritaires et non-prioritaires.
Il pose également, au sein des prioritaires RQTH, des **problèmes d'équité et de sens**, entre agents atteints de pathologies lourdes, et agents moins contraints au quotidien par leur handicap.

Par ailleurs, les CAP ne disposent d'aucune **compétence médicale** pour évaluer ces situations (de surcroît de l'ordre du secret médical) en perspective des demandes de mutation.
SOLIDAIRES Douanes émet le souhait de pouvoir disposer à terme, et en amont des CAP, d'avis médicaux émanant d'instances médicales compétentes.

1 Centre des Intérêts Matériels et Moraux. Concerne les Départements et Collectivités d'Outre-Mer.
2 Quartier Prioritaire de la Ville. A remplacé à partir du 01/01/2015 la Zone Urbaine Sensible (ZUS)

2°) Rapprochement de Conjoint (RC)

La priorité RC est également **davantage sollicitée depuis le RP 2018**. Statistiquement, une proportion importante de demandes émane d'agents pacsés, en tout début de carrière, qui totalisent ainsi 168 points à l'issue de leurs 12 premiers mois sur la même résidence. Ceci les place à égalité de points avec un agent non-prioritaire totalisant 15 ans de service sur la même résidence.

Une telle situation semble difficile à maintenir au vu du nombre croissant de demandes à ce titre.

3°) Autres remarques

La bonification liée aux **autres situations ne pose pas de problème particulier** à ce stade.
Cependant, vu la remise en cause de la hiérarchisation des priorités par le Conseil d'État, les autres situations en question (nous pensons particulièrement au CIMM) auront inévitablement à subir le dommage collatéral du nivellement des deux premières, sauf à maintenir un système assez largement inéquitable et clivant pour les agents classés à l'ancienneté.

Nous déplorons la **rédaction imprécise de l'article de loi**, qui rend compliquée sa mise en application, ainsi que la position du Conseil d'État, qui prive notre administration d'une souplesse d'application, lui permettant d'adapter au mieux son dispositif à sa sociologie.
Nous observons toutefois que le **Conseil d'État** semble conscient des problèmes de gestion et d'équité autour de la mise en application du texte, lorsqu'il place le **principe de « bon fonctionnement du service »** au dessus de tous les autres. L'idée d'introduire de l'arbitraire pour réduire les effets négatifs d'une application rigide et sans discernement ne recueille pas notre assentiment. Nous aurions préféré un dispositif comportant une part d'adaptabilité au niveau de sa conception, et inflexible dans son application que l'inverse.

Le non-classement des priorités entre elles suscite notre désaccord. En effet, humainement ces différentes situations ne sont pas à mettre sur le même plan à notre sens.
Aux problèmes d'équité entre agents prioritaires et agents non-prioritaires, cette disposition pose des problèmes d'équité entre prioritaires eux-mêmes.
La priorité CIMM d'un agent ayant un lien privilégié avec un DOM, se voit par exemple annulée par la priorité d'un agent d'une autre situation, n'ayant pas de liens privilégiés avec le DOM en question.

C) Proposition

a) Progressivité

SOLIDAIRES, au vu de ces divers éléments, a proposé le principe d'une **bonification annuelle progressive pour les demandes prioritaires** au titre de l'article 60. Un tel dispositif nous apparaît susceptible d'assurer un meilleur équilibre au niveau du Tableau Annuel de Mutations (TAM), en accordant une bonification significative à relativement court terme aux prioritaires, tout en ne bloquant pas les mouvements d'agents classés à l'ancienneté.

b) « rapprochement de parents »

Outre le cas des priorités légales, nous souhaiterions voir appliquer une **bonification de points par enfant** (bien sûr inférieure à celles des cas stipulés à l'article 60). Ceci apporterait notamment plus d'équité au niveau de la priorité RC, favorisant le rapprochement d'un couple avec enfant(s) par rapport à un couple sans enfants (les contraintes n'étant pas les mêmes). Une telle disposition permettrait également aux **parents séparés ou divorcés**, dans la mesure où l'autorité judiciaire ne les a pas privés de leur droit de visite, de se rapprocher plus rapidement de leur enfant (si la loi reconnaît le lien entre conjoints pour l'octroi de priorité de mutation, nous estimons que le lien parent-enfant est au moins aussi fort).

Pour conclure

Une administration ambivalente... D'un côté, un recrutement à la DOD imposé sans consultation aux représentants du personnel. De l'autre, face à la détonation de la revue des priorités mutations, une attention vigilante à toute proposition permettant de rééquilibrer le dispositif...

Annexe : *processus de recrutement des agents de la DOD*

Ce dispositif se déclinera en 3 séquences :

1°) Dépôt des candidatures

Suite à la diffusion de la fiche de poste « agent des recherches » élaborée par la DNRED, les agents intéressés devront déposer un dossier comprenant notamment :

- *une fiche de candidature complétée et signée ;*
- *une lettre de motivation ;*
- *une fiche de transmission complétée des avis hiérarchiques*
- *une fiche d'expression des desiderata sur 3 résidences au sein de la DOD classée par ordre de préférence*

2°) Modalités de sélection

Suite à l'étude des dossiers de candidature, les postulants retenus devront ***participer à deux stages de pré-sélection*** *d'une semaine chacun :*

- *un stage « prise de contact » au sein de l'échelon le plus proche de la DI de l'agent,*
- *puis un stage « découverte » dans un échelon différent.*

Enfin, les agents seront ***reçus par un psychologue*** *au siège de la DNRED.*
Un rapport sera établi *à la fin des stages de pré-sélection comportant les avis des chefs d'échelon et du psychologue.*

Et le candidat sera reçu pour un ***entretien par un comité de sélection*** *composé :*

- *du directeur de la DOD,*
- *du directeur de la DRD ou de la DED,*
- *d'un chef d'échelon*
- *et de la cheffe du pôle GRH.*

Ce comité émettra un avis sur chaque candidature.

3°) Examen en CAP

a) CAPL

L'ensemble des dossiers seront ensuite ***présentés à la CAPL pour avis*** *et classement.*
Les agents dont la candidature aura reçu un avis favorable, devront effectuer un ***stage opérationnel de 2 semaines à l'END LR*** *(Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle). La validation du stage sera une condition impérative en vue d'une affectation au sein de la DOD.*

b) CAPC

Dossiers, rapports de stage, avis du comité de sélection et de la CAPL seront ***transmis à la direction générale*** *(DG) en vue des travaux des CAPC mutations pour les agents inscrits au Tableau Annuel de Mutations (TAM).*

NB : Les agents, retenus à l'issue du stage opérationnel et non mutés, intègreront le vivier de candidats durant une période de 3 ans.

SOLIDAIRES Douanes était représenté par Yannick DEVERGNAS, Sylvie FAUCHET et Florence GODOT. Pour plus de précisions, les contacter.

DOD et mutations/priorités :

Détonateurs reliés !

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org

Solidaires DOUANES

Groupe de Travail de Réseau
du jeudi 13/09/2018
Priorités mutations

Carrière | ***Compte-rendu***

Mutations :

L'ancienneté foulée aux pieds !

Les priorités dont peuvent bénéficier les fonctionnaires pour leurs mutations sont depuis 3 décennies reprises à l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.
Or, **la modification de cet article** en 2017 par le législateur **n'a pas été sans engendrer des difficultés**, loin de là. Et, au vu du chemin parcouru depuis l'an dernier en Groupes de Travail (GT) et Comités Techniques (CT), nous avons le fâcheux sentiment que cela va même de mal en pis.

L'an dernier déjà, lors du GT du 23 mai 2017, alors que nous nous étions fortement investis à SOLIDAIRES, avec force analyses et propositions, nous avions constaté une divergence d'approche :

- D'une part, il y avait la proposition d'une attribution de points en faveur des prioritaires nous semblant trop faible pour les distinguer des non prioritaires (+ 5 à 50 points en faveur des prioritaires, CGT).
- D'autre part, a contrario, il y avait la proposition d'une maximisation de la bonification de points en faveur des prioritaires (+ 366 à 396 points, CFDT ; + 90 à 650 points en faveur des prioritaires, UNSA).
- Et en dernier lieu, il y avait une voie intermédiaire. D'autant plus difficile à faire entendre, que SOLIDAIRES était seul à proposer des critères subsidiaires, recherchant un équilibre entre les différentes situations (prioritaires / non prioritaires ; tels prioritaires / tels autres prioritaires ; etc).

Néanmoins, à l'issue d'un rugueux cycle de GT, quelques déséquilibres avaient été amoindris, applicables pour la campagne de mutation 2018.
C'était sans compter les responsables de la DG ! Ces derniers n'ayant pris l'attache du Conseil d'État dans la foulée, le modus operandi a fait pshiit !
Du coup, rebelote pour un nouveau cycle de GT en 2018 pour application en 2019 !

Et au sortir du dernier épisode de ce 13 septembre, nous sommes effarés que la DG, dans son altière technocratie hors-sol , aggrave à nouveau la situation, trop heureuse d'avoir le satisfecit des autres syndicats : surtout CFDT, (alliée à la CFTC), UNSA (allié à la CGC) et FO (allié au SNCD) !
Il est donc des moments comme ceux là où nous regrettons vivement les effets produits par certaines visions et pratiques syndicales !

Nos propositions de bon sens, isolées, n'ont pu empêcher l'avènement d'une mesure attentatoire. Issue des errements de la « haute » administration, mais également d'un certain nombre de syndicats. Car il faut bien désigner les responsables.
Nous escomptons donc que la publication de ce compte-rendu soit un électro-choc, plaçant chacun devant ses actes et ses responsabilités. **Il importe de faire savoir qu'une autre voix syndicale a été portée, que d'autres voies étaient possibles.**

Introduction

Comme nous nous y attendions, ce 6ème GT à caractère conclusif, s'est révélé extrêmement décevant et peu constructif pour notre organisation syndicale.

A) Présents

a) La « haute » administration était représentée par :
Mme DEBAUX (sous-directrice A), qui présidait la séance, était assistée de M. DECANTER (chef du bureau A2).

b) organisations syndicales (OS) : toutes les OS représentatives siégeaient (CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO).

B) Préalables

Deux organisations syndicales ont lu une déclaration :

a) USD-FO (thématique principale) : sur le tricotage et détricotage en matière de gestion des mutations.

b) SOLIDAIRES (thématique principale) : sur le manque de discernement du législateur et la frilosité de la « haute » administration.

Sommaire

Résumé/tract *p1*

Introduction *p2*

I – Bonification de pts pour les prioritaires
A) Le projet de la DG pour 2019 *p2*
B) Le projet des autres syndicats, validé par la DG *p3*
C) Le projet de SOLIDAIRES, rejeté... *p4*

II – Autres évolutions du RP mutations
A) Le champ d'application des priorités *p5*
B) Restrictions des demandes *p6*
C) Postes à profil *p7*

Conclusion *p7*

Annexe : notre déclaration préalable *p9*

C) Priorités

1°) Définitions

Il y a actuellement 5 situations ouvrant droit à des priorités mutations :

- le fait de subir une réorganisation (réorg),
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- la détention du Centre des Intérêts Moraux et Matériels (CIMM) en Outre-Mer,
- le Rapprochement de Conjoint (RC),
- l'exercice des fonctions en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV).

2°) Bonification actuelle (année 2018)

- réorg : priorité absolue en DR et relative en DI / au natal,
- RQTH : + 600 points,
- CIMM : + 150 points,
- RC : + 150 points,
- QPV : + 85 points.

I – Bonification de points pour les prioritaires

A) Le projet initial de la « haute » administration pour 2019

1°) Présentation

Outre le cadre fruste fixé par le législateur, sur lequel nous ne reviendrons pas car largement évoqué en préalable (voir p7) et dans nos comptes-rendus précédents, SOLIDAIRES Douanes s'est étonné des propositions d'évolution du dispositif actuel émises par la DG en documents de travail *(voir tableau ci-dessous)*.

Projets d'évolution de la DG *(dans documents de travail)*	
Option à +150 points	ou 150 pts pour chaque situation (cumulables) ou 150 pts initiaux + 20 pts par an ou 150 pts initiaux + 25 pts par an
Option à +200 points	ou 200 pts pour chaque situation (cumulables) ou 200 pts initiaux + 20 pts par an ou 200 pts initiaux + 25 pts par an

2°) Notre réaction

En effet, lors du GT précédent du 26/06 et avec le recul d'une campagne de mutation, nous avions émis le constat, que le dispositif actuel avait créé une fracture, entre prioritaires et non-prioritaires (notamment du fait d'une multiplication des demandes).
C'est donc avec incompréhension que nous avons accueilli les propositions de la DG, consistant en des bonifications accrues, vectrices de déséquilibres plus importants encore.

B) Le projet proposé par les autres syndicats, accepté par la DG

1°) Présentation

Le projet : bonification de 220 points pour toutes les priorités (cumulables si l'agent réunit plusieurs situations), proposée par l'UNSA et ayant fait consensus parmi les autres syndicats (à l'exception de SOLIDAIRES Douanes, seule organisation syndicale à avoir manifesté son rejet) !

Conséquences : Tel qu'il figure représenté sous forme de tableau ci-dessous, le projet porte le nombre de points d'un agent débutant, au terme d'un an dans sa 1ère résidence, à un niveau supérieur à celui d'un agent non prioritaire ayant 25 ans d'ancienneté dans sa catégorie, et disposant du maximum de points de résidence (238 points contre 234).

2°) Ce que SOLIDAIRES en pense

Au vu des restructurations et de l'appauvrissement de résidences que subit notre administration, nous considérons un tel dispositif comme ostensiblement inéquitable.

Le niveau de priorité actuellement en vigueur pour les RC et CIMM (+ 150 points), fixant le nombre de points d'un agent débutant, au terme d'un an sur sa première résidence, au niveau d'un agent ayant 11 ans d'ancienneté, et le maximum de points de résidence, nous paraissait largement suffisant.

			Années d'ancienneté en Douane																																									
			1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans
NON PRIO-RITAIRE		Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Total	18	36	54	72	90	108	126	132	138	144	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216	222	228	234	240	246	252	258	264	270	276	282	288	294	300	306	312	318	324
PRIORITAIRE	CIMM RC RQTH	Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Bonif. Art. 60	220	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Total	238	256	274	292	310	328	346	352	358	364	370	376	382	388	394	400	406	412	418	424	430	436	442	448	454	460	466	472	478	484	490	496	502	508	514	520	526	532	538	544
	QPV	Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Bonif. Art. 60	-	-	-	-	220	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Total	18	36	54	72	310	328	346	352	358	364	370	376	382	388	394	400	406	412	418	424	430	436	442	448	454	460	466	472	478	484	490	496	502	508	514	520	526	532	538	544

C) Le projet de SOLIDAIRES : la prise en compte de l'ancienneté *(rejeté par la DG et les autres syndicats)*

Dans un contexte peu propice à l'élaboration d'un dispositif abouti et équilibré (impéritie du législateur, frilosité de la « haute » administration), SOLIDAIRES Douanes avait proposé une alternative fondée sur un principe de bonification annuelle de points, selon un multiple de 18, concernant les situations reprises à l'article 60.
Ce qui nous semblait apporter lisibilité et cohérence à la proposition.

Dix huit correspondant au nombre de points cumulés annuellement par un agent non-prioritaire ne changeant pas de résidence (dans la limite de 7 ans). Dès lors, une bonification annuelle de 18 points constitue une accélération x 2 de la capitalisation de points, une bonification de 36 points une accélération x 3...
Le niveau de bonification que nous avions estimé comme le plus équilibré se situait à + 18 points par an, les agents exerçant en QPV récupérant la bonification à partir de 5 ans sur la résidence (18 x 5 = 90 pts).

		Années d'ancienneté en Douane																																								
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans
NON PRIORITAIRE	Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	18	36	54	72	90	108	126	132	138	144	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216	222	228	234	240	246	252	258	264	270	276	282	288	294	300	306	312	318	324
PRIORITAIRE – CIMM RCRQTH	Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bonif. Art. 60	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Total	36	72	108	144	180	216	252	276	300	324	348	372	396	420	444	468	492	516	540	564	588	612	636	660	684	708	732	756	780	804	828	852	876	900	924	948	972	996	1020	1048
PRIORITAIRE – QPV	Pts en Douane	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts catie	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Pts résce	12	12	12	12	12	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bonif. Art. 60	-	-	-	-	90	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Total	18	36	54	72	180	216	252	276	300	324	348	372	396	420	444	468	492	516	540	564	588	612	636	660	684	708	732	756	780	804	828	852	876	900	924	948	972	996	1020	1048

En sus, voici un **tableau comparatif** présentant l'évolution de points d'un agent débutant prioritaire selon une bonification annuelle multiple de 18, par rapport à des agents non-prioritaires, un débutant et un autre ayant 10 ans d'ancienneté, et disposant du maximum de 84 points de résidence.

Évolution comparée de diverses situations sur 7 ans	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Agent débutant non-prioritaire, cumulant des points de rés.ce pendant 7 ans	18	36	54	72	90	108	126
Agent non-prioritaire, 10 ans d'ancienneté, ne cumulant plus de pts de résce	144	150	156	162	168	174	180
Agent débutant prioritaire art. 60 bonif 18 pts/an (accélération x 2 par rapport à non-prioritaire débutant)	36	72	108	144	180	216	252

II – Autres évolutions du RP mutations

A) Le champ d'application des priorités

1°) Le projet de la DG : l'arbitraire derrière la générosité

Concernant la mise en application des priorités légales, outre son caractère clivant, entre prioritaires et non prioritaires, le dispositif à venir est également inéquitable pour les agents prioritaires qui se trouvent dans des situations fort différentes, et pas de même niveau.

Une DGDDI le doigt sur la couture

Si le législateur n'a pas fourni de plan lisible, la DGDDI ne s'est accordée aucune subtilité non plus.
Entre la nécessité de se conformer à l'avis du Conseil d'État, et la prise en compte de la sociologie douanière, il y avait selon nous une marge de manœuvre que la haute hiérarchie douanière n'a pas exploité, de sorte qu'en élargissant notre regard, le Règlement Particulier (RP) mutations douanier, apparaît, au niveau des priorités, comme un de plus minimalistes de la Fonction Publique, ne prenant en compte que le minimum légal de situations.

Situations de bonification (+220 p^{ts} art.60)	Conditions	
	Conditions temporelles	Champ géographique
RC	À chaque éloignement de conjoint hors département ou limitrophe	Département du conjoint ou limitrophe
CIMM	Chaque fois que l'agent est affecté hors du DOM/COM où réside le CIMM	DOM ou COM où réside le CIMM
QPV	Au terme de 5 ans dans un QPV	Ensemble des résidences accessibles au TAM
RQTH	À chaque campagne de mutation	
RÉORG.*	Lors de la campagne suivant la réorganisation	Priorité absolue DR Priorité relative DI/national

**règles de priorités, pas de points*

Points de résidence ?
Pour compenser l'attribution des 220 points au titre de l'article 60, la DG a évoqué la possibilité d'augmenter les points de résidence. Mais à ce jour cela reste une simple hypothèse.

2°) Les propositions de SOLIDAIRES Douanes

Á notre niveau, nous espérons - conscients de la nécessité de décisions législatives préalables -, voir évoluer la prise en compte de certaines situations.

a) Situation familiale

L'instauration d'une priorité égale à celle du RC pour les parents divorcés ou séparés
À condition qu'ils n'aient pas été privés de leur droit de visite par l'autorité judiciaire.
Ceci afin de leur permettre d'exercer leur rôle éducatif. Le lien parent-enfant étant à notre sens au moins aussi fort que celui entre conjoints.

L'instauration d'une priorité par enfant
Priorité s'additionnant selon le nombre d'enfant, cumulable avec la priorité RC ou de rapprochement d'enfant pour les parents séparés, dont pourraient bénéficier les couples non concernés par le RC.
En effet, les contraintes d'un couple avec enfant(s) ne sont pas les mêmes que celles d'un couple qui n'en a pas. Par ailleurs, les couples vivant à proximité des grandes agglomérations sont par exemple confrontés à un coût de la vie plus important qu'ailleurs (notamment du fait des prix de l'immobilier). Leurs revenus les contraignent le plus souvent à habiter des zones où leur intégrité, ainsi que celles de leurs biens, peut être menacée, et au sein desquelles se pose le problème de la scolarisation de leur(s) enfant(s).
Pour ces raisons notamment, il nous paraît légitime que les couples avec enfants, formés postérieurement à la première affectation de l'agent puissent bénéficier également d'une priorité de mutation.

b) Outre-Mer

Le CIMM

- la mise en place de critères d'acceptation transparents (il s'agit là d'une problématique Fonction Publique en général),
- et une priorisation accrue par rapport aux autres situations de priorité légale nous parait indispensable afin de respecter les intérêts des agents originaires des DOM.

En effet aujourd'hui un agent prioritaire QPV non originaire d'un Département d'Outre-Mer (DOM) bénéficie du même niveau de priorité sur le DOM en question qu'un agent prioritaire CIMM).

Mouvements inter-DOM

Par ailleurs, concernant l'outremer, si la disposition interdisant la mutation directe de DOM à DOM nous paraît pertinente pour des cadres sup' désireux de garnir leur compte en banque au soleil, elle nous paraît infondée pour les agents de terrain.

c) Autres résidences spécifiques

Demande renouvelée sur la même résidence

Instauration d'une bonification pour les agents ayant un centre d'intérêt au sein d'une région ou d'une affectation (un peu le même principe que le CIMM, mais étendu à l'ensemble des résidences).

Les restructurations

Une priorité absolue étendue aux résidences dont le temps de trajet est inférieur où égal à la résidence la plus éloignée au sein de la DR (une résidence au sein de la DI voisine, voire d'une ville desservie par une autoroute ou une ligne grande vitesse pouvant être plus avantageuse pour l'agent qu'une résidence moins accessible au sein de sa DR).

Les QPV

Prendre en compte le lieu d'exercice, et non uniquement l'adresse des locaux. Certains agents se trouvent concrètement en situation d'exercer leurs missions au quotidien dans des zones classées QPV, mais ne bénéficient pas de priorité car le siège de leur unité est situé hors de la zone. Par ailleurs, le lieu de résidence des agents pourrait lui aussi être pris en compte.

Les douaniers contraints de par leur affectation et leurs revenus à habiter dans des zones sensibles, pouvant subir des désagréments significatifs au quotidien, voire subir au niveau de leur intégrité physique.

d) RQTH

Il nous paraît nécessaire que soient définis des niveaux de priorité. En effet, les situations de handicap et leurs conséquences sur la vie quotidienne sont très diverses, leur attribuer un niveau de priorité unique ne nous paraît pas équitable. Il faudrait définir selon nous 3 niveaux de priorités :

- un niveau maximal, lorsque l'agent est soumis à une contrainte thérapeutique,
- un niveau intermédiaire lorsqu'on la mutation apporte un meilleur confort de vie sans toutefois représenter une nécessité thérapeutique,
- une bonification moindre, pour les situations les moins invalidantes dont le traitement ne souffre pas de variations particulières au niveau du territoire.

Les situations les plus urgentes ou critiques quant à elles doivent pouvoir être traitées hors dispositif de mutation, par des mesures exceptionnelles.

Ne pas différencier les situations de RQTH pose de gros problèmes :

- soit on a à l'esprit la situation des collègues dans les situations les plus critiques, auquel cas on tire la bonification vers le haut, entraînant par là même l'ensemble des situations de priorités légales, et on crée une fracture entre agents prioritaires et non-prioritaires.
- soit on a à l'esprit l'équilibre du Tableau Annuel de Mutations (TAM), et on ne facilite pas la situation des agents dans les situations les plus difficiles.

B) Restriction des demandes

Deux autres évolutions du RP mutations sont à prévoir (rien n'étant établi à ce stade) :

a) Le retour à une **durée minimum** sur la première résidence (deux ans ont été évoqués).

b) L'instauration d'une **limite de demandes** de résidences (le chiffre de 12 a été évoqué).

C) Postes à profil

La DG propose d'augmenter les postes à profil de catégorie A de 10 points ce qui porte leur taux à 43 % soit presque la moitié des postes.

1°) Présentation

Ce qui ne passe pas, ce sont les 263 postes de rédacteurs dans les DI, DR, du CID, du SNDJ, de la DNSCE et de la DNRFP, hors agents exerçant leurs fonctions dans les POC et PAE : on peut se demander si ces postes demandent vraiment une haute *technicité* ?
Car c'est la raison invoquée par la « haute » administration, mais est-ce le vrai motif ? Cette dernière préférerait donc avoir recours à la Bourse Interministérielle pour l'Emploi Public (BIEP) par exemple et recruter quelqu'un d'immédiatement opérationnel plutôt qu'un douanier qu'il faudra ensuite former, puisqu'il est quasi impossible d'obtenir une formation hors de son champ d'activité.

2°) Réaction

De telles dispositions nous interrogent d'autant que les postes de rédacteur sont les plus importants à l'issue de la formation d'inspecteur.
Dès lors que la « haute » administration considère ces postes comme « à profil », nous avons suggéré que la formation nécessaire à les pourvoir soit dispensée au niveau de la formation initiale.

3°) Commentaires

Tout cela on l'a bien compris est précurseur de ce qui a été prévu dans PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) : les inspecteurs désireux de postuler devront passer un véritable entretien d'embauche comme s'ils postulaient dans le secteur privé, devant leur futur chef de service. Sur quels critères ? Avec quelle formation ? Qui choisira ou non le candidat ? Lui ou un autre postulant, douanier ou non ? Autant dire que ce dernier aura intérêt à plaire à son recruteur !
D'autant que cela va enfermer l'agent dans une compétence particulière dont il pourra difficilement sortir pour postuler sur une autre emploi douanier, puisqu'il n'aura pas encore acquis les compétences pour ce nouvel emploi. Il aura sans doute plus de facilité à postuler sur le même type d'emploi que celui qu'il exerce mais dans une autre administration.

3°) Conclusion

Les agents n'ayant aucun profil sont aussi impactés puisqu'ils verront leurs possibilités de mutation se réduire comme peau de chagrin.
Aucun consensus ne se dégage à ce jour.

Pour conclure

Un groupe de travail bien décevant. Où la DG, aidée d'autres syndicats, rivalise d'idées pour restreindre le droit équitable à mutation.
Nous connaissions déjà les restructurations de résidence validées par les 3 organisations syndicales signataires du Plan Stratégique Douanier (PSD) : CFDT, UNSA, SNCD-FO.
Désormais la « haute » administration peut compter sur l'UNSA, appuyée par la CFDT et l'USD-FO pour instaurer une bonification forfaitaire de points, pour toutes les priorités et sans critère subsidiaire, suffisamment forte pour rendre quasi virtuelle toute velléité de mutation d'agents non prioritaires.
La « haute » administration voudrait dresser des catégories d'agents contre d'autres dans son entreprise de destruction du service public ? Elle peut compter sur des « représentants du personnel »… Les mêmes qui avaient validé CAP2009, CAP2012, PSD 2018. Et sans doute bientôt CAP2022.

SOLIDAIRES Douanes était représenté par Yannick DEVERGNAS, Sylvie FAUCHET et Florence GODOT. Pour plus de précisions, les contacter.

* *

*

Annexe : notre déclaration préalable

Groupe de Travail de Réseau du 13/09/2018 – Mutations

Carrière | **préalable**

Madame la présidente,

La modification de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 concernant les priorités légales de mutation nous conduit à un sixième groupe de travail sur le sujet.

Si nos représentants, à l'instar de leurs homologues d'autres organisations syndicales ont à cœur d'élaborer un dispositif équitable et équilibré entre priorités légales et classement à l'ancienneté, force est de reconnaître que l'absence de discernement du législateur doublé de la frilosité de l'administration ne leur facilitent pas la tâche :

- En l'état des choses, le législateur ne permet aucune distinction entre des situations fort différentes sur le plan humain (subir une restructuration, être atteint d'un handicap, être éloigné de son conjoint, être éloigné de ses centres d'intérêt ultra-marins, travailler dans un quartier prioritaire de la ville).

- À l'intérieur de ces situations, le législateur considère sans nuances également le cas d'un agent dialysé et d'un agent équipé d'un appareil auditif, ou le cas d'un couple sans enfant par rapport à un autre, dont le parent en attente de rapprochement de conjoint s'occupe seul de plusieurs enfants au quotidien.

Dès lors, les représentants du personnel s'apparentent à des maçons, désireux d'apporter leur contribution à l'ouvrage, mais à qui l'on rend illégal l'usage du niveau et du fil à plomb, à qui l'on interdit de bâtir des cloisons.

Cette problématique, déjà sensible dans l'absolu, devient particulièrement aiguë, en période de restructuration, puisque les résidences disponibles deviennent plus rares. De facto, les places sont de plus en plus « chères ».

Dans ces conditions, et tant que le législateur ne se penchera pas sur la copie avec davantage de clairvoyance, nous voyons mal comment l'édifice « RP mutations » pourrait ressembler à autre chose qu'un bâtiment bancal de 4 murs, rassemblant dans un même espace, cuisine, chambres, salon, WC et salle de bains, ceci à notre grand désarroi.

Seul élément de satisfaction, le projet d'extension des galeries « postes à profil », creusées en parallèle sous l'édifice, est revu à la baisse. Ceci grâce à l'alerte syndicale au 1er semestre[1]. Il n'en demeure pas moins que l'extension contribue à saper petit à petit les fondations des mutations.

Montreuil, le jeudi 13 septembre 2018

La délégation SOLIDAIRES Douanes

1 Voir ici : http://www.solidaires-douanes.org/Extension-des-postes-a-profil

Mutations :
l'ancienneté foulée aux pieds !

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org