



**Taux de promo 2018  
au TA ACP1 :**

**Sur 10 ans  
une paye  
en moins !**



Une CAPC éprouvante ! D'abord en matière d'examen des **dossiers de titularisation**, où les représentants du personnel se sont offusqués des modifications de note du stage pratique par... le directeur de l'ENDLR himself (détails en pages 3-4) !

Ensuite en matière de **Tableau d'Avancement au grade d'ACP1**. Cette année, le taux historiquement et scandaleusement bas de 8,75 % est une régression sans précédent en terme de reconnaissance et de rémunération, qui dépasse encore les prévisions déjà pessimistes que nous avons établies de manière schématique. C'est 4 fois moins qu'avant le PPCR<sup>1</sup> !

Après avoir agité le leurre d'une légère revalorisation d'Indice Majoré (IM, compensé par l'abattement annuel), après le reclassement, la fin du cadencement accéléré, et le gel indiciaire tandis que l'inflation augmente, c'est cette fois le levier « promotions » qui est actionné.

La pédale de frein à l'évolution de carrière a été enfoncée à tel point que les agents en sortent commotionnés et nauséux (détails en pages 5-7).

**Sommaire**

<b>Résumé</b>	page 1
<b>Introduction</b>	page 2
<b>Ordre du jour</b>	
I – Approbation de PV	page 2
II – Détachements	page 2
III – Titularisations	page 3
IV – Non-titularisations	pages 3-4
V – TA ACP1	pages 5-7
VI – Demandes en révision d'évaluation (recours) → report à la CAPC du 18/12/18	
<b>Annexes</b>	
- n°1 : préalable	page 9
- n°2 : perspectives de carrière des ACP2 « ayant vocation » au TA ACP1	page 10
- n°3 : rémunération des ACP2 ayant vocation au TA ACP1 sur 10 ans	page 11

<sup>1</sup> Plan Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations, signé par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UNSA.



# Introduction



## A) Présents

**a) Présidence** : cette Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC) était présidée par Pascal Decanter, chef du bureau A2.

**b) Représentants du personnel** : les 5 organisations syndicales (OS) représentatives siégeaient : CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA et USD-FO.



## C) Préalables

- **CGT (déclaration)**  
→ sur la DNRED et la destruction du Statut général du fonctionnaire par le Comité Action Publique 2022 (CAP2022).
- **SOLIDAIRES (déclaration)**  
→ sur la diminution des perspectives de promotion et la dévalorisation des parcours du fait de la mise en place du PPCR<sup>2</sup>.



## B) Secrétariat adjoint

Le secrétariat adjoint du procès-verbal de la séance (pour vérification, le secrétariat étant assuré par des rédacteurs de la DG) : CFDT et UNSA.



## I – Approbation de Procès-Verbaux (PV)



**a) Présentation** → Le PV concernait la séance du 23/05/2017, portant sur le Tableau d'Avancement (TA) aux grades d'Agent de Constatation Principal de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe (ACP2 et ACP1) pour l'année 2017.



**b) Vote** → POUR unanime : parité administrative et parité syndicale (CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO)



## II – Détachements



**a) Présentation** → Il y avait cinq demandes de détachement :

- d'un agent en provenance de la Fonction Publique Territoriale (FPT) en Agent de Constatation (AC) des Douanes,
- d'un agent en provenance de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) en AC des Douanes,
- d'un agent en provenance du ministère de la transition écologique et solidaire en AC des Douanes,
- demande de deux agents en provenance du ministère de l'Intérieur en AC des Douanes.



**b) Vote**

Les 5 demandes ont été acceptées à l'unanimité (parité administrative et syndicale).



**c) Commentaires** → Détachements et intégrations ont amené la parité syndicale à évoquer le problème du recrutement d'agents administratifs de catégorie C :

SOLIDAIRES a déploré l'absence de recrutement par concours pour les branches AG/CO depuis plusieurs années en catégorie C, et mis cette réalité en parallèle avec les difficultés à pourvoir les postes vacants.

Nous avons également évoqué les différences de rémunération découlant d'un changement de branche, pouvant également expliquer la peu de vocations.

SOLIDAIRES ne s'oppose pas à ces mouvements, tant qu'ils restent limités, et qu'ils correspondent à des choix réels pour les agents.

Nous serons toutefois vigilants à ce que le dispositif ne devienne pas un mode de recrutement plus généralisé, consistant à alimenter une administration en vidant une autre de sa substance.

Concernant la DG, où les difficultés à pourvoir des postes en interne sont les plus criantes, nous avons indiqué que le recrutement par voie de détachement coupait les agents administratifs de certains services (et donc des services concernés eux-mêmes), de la communauté douanière.


<sup>2</sup> Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) : réforme malheureusement validée au niveau Fonction Publique par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UNSA.



## III – Titularisations (242 agents)



### 1°) Présentation

Objet	% Statistiques	 Vote
<b>1°) titularisation de la 3<sup>ème</sup> session d'ACP2 SU</b> (nomination au 13 mars 2017)	Titularisation de 18 agents, n'ayant pas pu être titularisés lors de la CAPC du 5 avril 2018, suite à Congé Maladie Ordinaire (CMO), temps partiel ou oral de rattrapage. Les agents concernés seront titularisés à compter du 13 mars 2018, sauf pour les situations de CMO au delà de 36 jours. Dans ce cas la date de titularisation est reportée d'autant que de jours de CMO au delà de 36 (ex. pour 46 jours de CMO report de la date de titularisation de 10 jours).	<u>Pour unanime.</u>
<b>2°) titularisation de la 4<sup>ème</sup> session d'ACP2 SU</b> (nomination au 29 mai 2017)	Titularisation de 224 agents , à compter du 29 mai 2018 (même règle que précédemment pour les CMO dépassant 36 jours), selon la répartition suivante : - Antilles-Guyane : 24 agents - Auvergne Rhône-Alpes : 37 agents - Bourgogne-Franche Comté : 9 agents - Bretagne - Pays-de-la-Loire : 3 agents - DNRFP : 1 agent - Grand-Est : 31 agents - Hauts-de-France : 49 agents - Île-de-France : 25 agents - Normandie : 16 agents - Nouvelle-Aquitaine : 3 agents - Nouvelle-Calédonie : 2 agents - Occitanie : 4 agents - Paris-Aéroports : 3 agents - Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 17 agents	<u>Pour unanime.</u>



### 2°) Commentaires

Comme depuis plusieurs sessions déjà, la parité syndicale s'est étonnée d'affectations en **sortie de stage sur la direction des Antilles-Guyane**.

Il n'est pas équitable à notre sens que des agents en sortie d'école puissent être affectés sur des postes éventuellement sollicités au niveau de Tableaux Annuels de Mutations (TAM). Potentiellement même au titre de la priorité CIMM (Centre des Intérêts Moraux et Matériels).

Par ailleurs, il nous paraît incohérent :

- que l'administration puisse conditionner les mouvements pour la Guyane au TAM, sous réserve d'*aptitude* à exercer dans ce contexte particulier,
- et qu'elle puisse dans le même temps y affecter des agents en sortie d'école, inexpérimentés, avec les risques et difficultés accrues que cela comporte.



## IV – Non-titularisations



### 1°) Présentation

#### a) Proposition initiale

N'ont initialement pas été proposés à la titularisation :

- 8 agents de la 3<sup>ème</sup> session, nommée au 13 mars 2017 (1 pour note inférieure à la moyenne au stage pratique, 7 pour note inférieure à la moyenne à l'épreuve orale).
- 6 agents de la 4<sup>ème</sup> session nommée au 29 mai 2017 (4 pour note inférieure à la moyenne au stage pratique, 2 pour note inférieure à la moyenne à l'épreuve orale).

#### b) Décision finale, après interventions syndicales

- 3<sup>ème</sup> session : la CAPC a proposé une prolongation de stage de six mois pour l'ensemble des agents .
- 4<sup>ème</sup> session : la parité syndicale a vivement réagi aux modifications de notes de stage pratique de 3 agents par l'Ecole Nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR, voir détails du débat page suivante). Au final, les 2 agents (sur 6) ont conservé leur note supérieure à la moyenne et ont été proposés à la titularisation par la CAPC. Tandis qu'une prolongation de stage a été proposée pour les 4 autres (six mois pour 3 d'entre eux et huit mois pour 1 stagiaire).



## 2°) Commentaires

### a) Une révision des notes hors-sol

Si l'article 10 de l'arrêté du 20 novembre 2009 fixant la formation ACP2 stagiaires de la branche surveillance de la DGDDI prévoit que la note de stage pratique soit attribuée par le directeur de l'ENDLR sur proposition du maître de stage, il s'agit là d'une pratique aussi brutale qu'inédite. Quand bien même la disposition est conforme aux textes, nous voyons mal comment le directeur de l'ENDLR peut depuis son bureau et sans le moindre contact, évaluer un agent stagiaire plus pertinemment que sa hiérarchie de proximité.

#### Dévalorisation gratuite...

En l'occurrence, les choses vont même plus loin, puisque une 1<sup>ère</sup> note avait été officiellement communiquée aux agents, avant qu'ils ne reçoivent une 2<sup>ème</sup> notification, la rabaisant. Deux de ces agents passant d'une note supérieure à la moyenne (avec titularisation à la clé) à une note inférieure à la moyenne, entraînant une prolongation de stage.

Par ailleurs, nous nous étonnons que cette démarche de réajustement ne se soit pas manifestée à l'égard d'un certain nombre d'agents, dont les croix au niveau du livret de stage se situaient quasi exclusivement dans la partie « *tout à fait* ». Et qui, malgré cela, ne récoltaient que des notes à peine supérieures à la moyenne.

#### ... et outrepassement

Nous nous sommes également étonnés de voir le directeur de l'ENDLR interférer entre la proposition de prolongation émise en CAPL, et son examen par la CAPC, pour ces mêmes dossiers.

### b) Un examen oral, bien des fois déroutant

Les OS ont unanimement déploré son caractère éliminatoire, pour les catégories C et B (pour des agents qui la plupart du temps disposent par ailleurs de bonnes connaissances, et exercent leurs missions de manière très satisfaisante), tandis qu'il n'en va pas de même pour la catégorie A.

SOLIDAIRES a par ailleurs indiqué que la formulation des questions lors des oraux pouvait être déroutante, et conduire un candidat à ne pas pouvoir répondre quand bien même il connaît la réponse.

Nous nous sommes également étonnés de voir qu'à une seule exception, les stagiaires ayant échoué à l'épreuve orale initiale, conservaient la même note, ou régressaient à l'oral de rattrapage.

#### Tenue de CAPC très tardive !

*Il est à noter que les demandes concernant les prolongations de stage sont présentées à la CAPC vraiment très tardivement, les stagiaires de la 3<sup>ème</sup> session devant terminer leur prolongation de stage... le 13 septembre votée par la CAPC... le 11 ! Certains stagiaires ont même déjà présenté leur 2<sup>ème</sup> oral de rattrapage.*

### c) Un stage pratique, problématique en Brigades de Surveillance Intérieure (BSI)

Nous observons tout d'abord que la grande majorité des prolongations de stage sont demandées pour des stagiaires en BSI, il nous paraît opportun d'ouvrir une parenthèse afin de développer une analyse.

#### Difficultés dans l'exercice du service

Au niveau sécurité, les conditions d'exercice se sont considérablement durcies, toute approximation dans le dispositif de contrôle représentant désormais un danger.

Pour un stagiaire, surtout s'il n'a pas d'expérience professionnelle, c'est un peu comme conduire au rond-point de l'Étoile à une heure de pointe lorsque l'on vient d'obtenir son permis, difficile de rouler sans se faire klaxonner.

Les effectifs, et le ratio stagiaires/agents expérimentés ne permettent pas toujours le meilleur encadrement. En effet, l'adaptation d'un stagiaire se fait beaucoup mieux si l'effectif est suffisamment fourni et expérimenté, que si l'escouade est peu fournie, et composée pour moitié de stagiaires. Par ailleurs, accueillir et former les stagiaires, représente, pour les collègues en place, une charge de travail et un don de soi supplémentaire, dans un contexte déjà éprouvant.

Aux difficultés d'adaptation du stagiaire au dispositif de contrôle, s'ajoutent parfois des attentes et une pression en termes de résultats. Ces situations sont tout à fait néfastes, contre-productives et dangereuses à notre sens. Il nous paraît primordial que la « haute » administration mette ses exigences de résultats entre parenthèses a minima durant le stage pratique.

#### Difficultés individuelles et interpersonnelles

Aux difficultés d'exercice peuvent s'ajouter des difficultés d'ordre personnel telles qu'un déménagement lointain, l'adaptation à une nouvelle région... Nous observons assez régulièrement que les agents les moins bien classés (donc potentiellement les plus en difficulté), se retrouvent affectés dans les unités les plus difficiles, selon la logique du choix des affectations en fonction du rang de classement (il s'agit là d'une description et non d'une remise en cause de ce mécanisme).

Par ailleurs, sans en être conscients et pensant bien faire, les agents stagiaires peuvent sortir de l'ENDLR avec une telle volonté de s'illustrer selon les attentes managériales, qu'ils peuvent en être perçus comme présomptueux par leurs collègues, ce qui ne facilite pas leur intégration.

Enfin, il existe également quelques unités au sein de notre administration, où peut régner une ambiance « particulière ». Dès lors qu'un stagiaire y est affecté, ses chances de réussite au stage pratique, ainsi que d'épanouissement dans l'exercice de ses fonctions, se trouvent restreintes.


# VI – Demandes en révision d'évaluation (recours)


Faute de temps, point reporté à une date ultérieure (à la CAPC du mardi 18 décembre 2018).

## V – Tableau d'Avancement (TA) au grade d'ACP1 (début)

### A) Rappel des conditions et critères

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

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

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

### B) Les statistiques

Statut des agents	TA ACP1 (d'ACP2 à ACP1)
<b>Promouvables = ayant vocation</b> (ayant les conditions statutaires)	<b>1245</b>
<b>Exclus</b> pour motifs disciplinaires / d'insuffisance prof. <sup>elle</sup> - propositions initiales de la haute administration - réintégrations dans le TA suite à interventions syndicales	<b>7</b> 9 2
<b>Promus</b>	<b>109</b> (98 premiers - 6 exclus + 18 repêchés pour âge - 1 exclu pour insuffisance)
<b>Liste complémentaire</b>	<b>0</b>

### C) Le vote

SOLIDAIRES a voté CONTRE pour plusieurs motifs :

- certains retraits pour « raisons disciplinaires » nous paraissent insuffisamment étayés,
- le taux de promotion chute, consécutivement à la mise en place du PPCR...
- ... d'autant que le seuil de 10% de taux de promotion, fixé à l'arrêté du 16 avril 2018, n'est pas atteint.



## V – Tableau d'Avancement (TA) au grade d'ACP1 (suite)



### D) Les échanges

La problématique avait été posée de manière schématique dans notre préalable (voir annexe n°1), ainsi que dans nos comptes-rendus de CAPC consacrés aux tableaux d'avancement des années antérieures.

#### Le déroulé

Cette année 1245 agents avaient vocation. La barre a été arrêtée à 98 agents (les 8 premiers ayant été classés en liste complémentaire en 2017). Six agents, parmi ces 98 ont été écartés pour insuffisance (il y en avait 8 au départ, mais deux ont pu être réintégrés au vu de l'ancienneté des faits, du niveau modéré de leur sanction, et de leur bon comportement depuis les faits), un agent classé au delà mais remplissant la condition du critère d'âge se voit également écarté pour insuffisance.

On en arrive donc à 92 agents proposés à la promotion de par leur classement (98-6), auxquels s'ajoutent 17 agents âgés d'au moins 54 ans, promus selon le critère d'âge, soit 109 promotions au final pour 1245 vocations. Ceci représente un taux historiquement et scandaleusement bas de 8,75 %, une régression sans précédent en terme de reconnaissance et de rémunération, qui dépasse encore les prévisions déjà pessimistes que nous avons établies de manière schématique. Le taux annoncé<sup>3</sup> de 10% de promotion n'était pas un taux « garanti », mais un taux plafond !

#### Nos commentaires

Après avoir agité le leurre d'une légère revalorisation d'IM (compensé comme indiqué précédemment par l'abattement annuel), après le reclassement, la fin du cadencement accéléré, et le gel indiciaire tandis que l'inflation augmente, c'est cette fois le levier « promotions » qui est actionné.

La pédale de frein à l'évolution de carrière a été enfoncée à tel point que les agents en sortent commotionnés et nauséux.

Si les taux de promotions annoncés pour les 3 prochaines années (nous ne sommes pas dupes qu'ils ne remonteront pas beaucoup après), visent à ralentir la promotion sur la grille d'ACP1 des agents désormais recrutés directement au grade d'ACP2, elle lèse une fois de plus l'effectif en place c'est-à-dire les agents passés par la case AC1, et totalisant une certaine ancienneté dans le grade d'ACP2 au moment de la réforme.



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

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

La « haute » administration annonce ensuite le nombre d'agents « promouvables » au sein de cette liste. Les promotions suivent un ordre linéaire à partir du 1<sup>er</sup> de la liste (généralement classé en liste complémentaire l'année précédente).

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

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

#### Exemple du TA en ACP1 2018

- 1) Une liste de **98** agents (les premiers parmi les vocations) est considérée promouvable.
- 2) L'administration propose d'écarter 8 dossiers. 2 d'entre eux sont réintégrés suite à intervention syndicale. Sont donc finalement écartés 6 agents pour un des motifs précédemment évoqués, on passe à **92** promouvables.
- 3) Sont ajoutés **17** agents remplissant le critère d'âge, on arrive à **109** promotions.

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

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

3 Arrêté du 16 avril 2018 fixant les taux de promotion dans les corps des ministères de l'économie et des finances et de l'action et des comptes publics pour les années 2018, 2019 et 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036848119&dateTexte&categorieLien=id>



## V – Tableau d'Avancement (TA) au grade d'ACP1 (fin)



### F) L'évolution pluriannuelle des promus-promouvables (ratio « pro-pro »)

Avant PPCR						Post PPCR : depuis le 01/01/2017				Évolution	
Type de TA	Statut des agents	2013	2014	2015	2016	Type de TA	Statut des agents	2017	2018	2013-18	2016-18
TA ACP1 (d'AC2 à AC1)	promouvables	12	10	18	24	Néant (TA disparu : les nouveaux stagiaires sont recrutés directement au grade d'ACP2)	promouvables	0	0	-100%	-100%
	écartés	0	1	0	0		écartés	0	0	=	=
	promus	12	9	8	3		promus	0	0	-100%	-100%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	100%	90%	44,44%	12,5%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	0	0	-100% (-100 pts)	-100% (-12,5 pts)
TA ACP2 (d'AC1 à ACP2)	promouvables	770	444	400	377 + 5 CEAPF	TA ACP2 (d'AC à ACP2)	promouvables	36	48	-93,77%	-87,43%
	écartés	6	4	7	8 + 1 démission		écartés	0	3	-50%	-66,67%
	promus	385	177	152	129 + 2 CEAPF		promus	11	8	-97,92%	-93,89%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	50%	39,86%	38%	34,29%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	30,55%	16,67%	-66,66% (-33,33 pts)	-51,39% (-17,62 pts)
TA ACP1 (d'ACP2 à ACP1)	promouvables	510	393	372	326 + 15 CEAPF	TA ACP1 (d'ACP2 à ACP1)	promouvables	1171	1245	+144,12%	+265,1%
	écartés	13	4	3	2		écartés	10	7	-46,15%	+250%
	promus	168	106	96	75 + 6 CEAPF		promus	291	109	-35,12%	+34,57%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	32,94%	26,97%	25,81%	23,75%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	24,85%	8,76%	-73,41% (-24,18 pts)	-63,12% (-14,99 pts)
Total cat. C	promouvables	1292	847	790	727 + 21 CEAPF	Total cat. C	promouvables	1207	1293	+0,07%	+72,86%
	écartés	19	9	10	10 + 1 démission		écartés	10	10	-47,37%	-9,09%
	promus	565	292	256	207 + 8 CEAPF		promus	302	117	-79,29%	-45,58%
	% <sup>age</sup> promus / promouvables	43,73%	34,47%	32,41%	28,74%		% <sup>age</sup> promus / promouvables	25,02%	9,05%	-79,3% (-34,68 pts)	-68,51% (-19,69 pts)

#### Légende

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

\* \*  
\*



# Annexe n°1 : notre déclaration préalable (début)



CAPC n°6 (Cat. C) du 11/09/18  
TA ACP1, titularisation, recours



Carrière

préalable

Monsieur le président,

C'est avec un goût d'amertume que nous abordons cette Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC) consacrée au tableau d'avancement (TA) au grade d'Agent de Constatation Principal de 1<sup>ère</sup> classe (ACP1).

## Les perspectives de promotion diminuent

En effet, lors de la réforme PPCR (*Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations*) de 2017, des conditions d'accès au TA en ACP1 plus favorables avaient été mises en avant, à savoir 1 an dans le 4<sup>ème</sup> échelon, et 5 ans en ACP2 (ou équivalent), contre 2 ans dans le 6<sup>ème</sup> échelon (et 5 ans en ACP 2) avant. Statutairement, la mesure constituait un gain de 4 années sur le papier, en partant du 1<sup>er</sup> échelon des 2 grilles respectives d'ACP2 (échelle 5 avant la réforme, grille C2<sup>4</sup> après).

Sauf qu'entre temps, l'arrêté du 16 avril 2018, est venu fixer le taux de promotion à 10 % pour les années 2018 et 2019, et à 13 % pour 2020.

De manière schématique, le taux de promotion de 2017 (24,85 %) appliqué à un effectif de vocations de l'ordre de 1200 agents aurait permis près de 900 promotions sur 3 ans, tandis que les taux évoqués précédemment, réduiront le nombre de promotions à 400 environ sur la même période (~ 120 pour 2018 et 2019 et 150 pour 2020).

En d'autres termes : passer de 9 à 5 ans à partir du 1<sup>er</sup> échelon de la grille d'ACP2 représente une accélération de 45 % au niveau statutaire, tandis qu'une réduction de 900 à 400 promotions représente un ralentissement de 56%. L'un dans l'autre, le délai moyen de promotion au grade d'ACP1 se rallonge donc de 11 %.

Le terme de « fourberie » ne nous paraît pas exagéré pour qualifier une manœuvre, consistant à faire mine de donner pour reprendre davantage. Les agents des douanes ne sont pas dupes de ces pratiques et sauront apprécier le traitement qui leur est fait.

## Une dévalorisation des parcours

Autre motif de rejet du PPCR par notre organisation syndicale<sup>5</sup>, nous vous rappelons le caractère vexatoire et clivant, ainsi que le **sentiment de dévalorisation** de l'expérience douanière qu'a entraîné la réforme des conditions de promotion par TA au sein de la catégorie C, en la déconnectant de l'expérience métier.

Des agents recrutés il y a à peine 5 ans au grade d'AC1, ont pu être promus la même année (2017), au grade d'ACP2, en janvier, du fait de la réforme, puis au grade d'ACP1, fin mai, du fait des nouvelles conditions statutaires, tandis que des agents pouvant totaliser une **ancienneté de l'ordre de 20 ans en douane, demeurent au grade d'ACP2**, après avoir mis en moyenne 10 à 12 ans pour atteindre ce grade.

Parallèlement à cela, ces agents, se voient après 2 décennies de service, titulaires du même 1<sup>er</sup> grade que les recrues de l'année pas encore titularisées. Même au niveau du secteur privé, on trouve difficilement exemple de dévalorisation professionnelle aussi caractérisé.

Le **reclassement** sur la nouvelle grille d'ACP2 ampute les agents d'une partie de leur ancienneté. À titre d'exemple, le reclassement d'un agent disposant de 11 ans d'ancienneté en douane dans le grade d'AC1 (soit le 7<sup>ème</sup> échelon) au moment de la réforme, le place, à un niveau de rémunération correspondant à 7 années d'ancienneté sur la grille de recrutement par concours actuelle (grille C2 échelon 5). Ce qui représente 4 ans de services partis en fumée !

Enfin, concernant l'effectif recruté au grade d'ACP2 après la réforme, si les conditions statutaires ouvrent droit au TA ACP1 au bout de 5 ans de services, dans les faits, les délais de promotion à ce grade ne se verront pas forcément raccourcis.

Comme on peut le constater dans le tableau ci-après au verso, **le taux de promotion fixé pour cette année porte à 10 années le passage au grade d'ACP1 pour un agent classé en fin de liste de vocation, contre 4 selon le taux de 2017**. Pour un agent récemment recruté à l'échelon 1, au sein d'un effectif de l'ordre de 2500 agents, le délai de promotion est porté au delà de 20 ans.

## En d'autres termes

Des effets positifs annoncés du PPCR, les agents de constatation des douanes n'ont connu que la dévalorisation de leur expérience professionnelle, tant au point de vue *rémunération* et *avancement* que de la *considération* sur le plan humain. Ainsi de la même manière que le raccourcissement de délai statutaire de promotion a été contrebalancé par un taux de promotion à la baisse, la très légère revalorisation d'IM (Indice Majoré) a été contrebalancée par l'abattement annuel brut et par le gel indiciaire, tandis que dans le même temps l'inflation augmente.

L'administration ne devra donc pas s'étonner du **sentiment d'écoeurement** pouvant régner au sein de cet effectif. La situation décrite étant à mettre en parallèle avec des exigences en termes de résultats et d'efficience toujours plus élevées.

La délégation SOLIDAIRES Douanes

4 Au niveau Fonction Publique « C2 » signifie 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie C (et non Contrôleur 2<sup>ème</sup> classe!)

5 PPCR malheureusement validé par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UNSA.



## Annexe n°2 : Perspectives de carrière des « ayant vocation »

Le tableau suivant traduit de manière schématique l'effet du taux de promotion de 2018, sur le déroulement de carrière de l'effectif ACP2 actuel.

Pour simplifier, nous avons considéré que les promotions concernaient les agents les mieux classés. Dans la réalité, quelques agents parmi les mieux classés se voient écartés pour motif d'insuffisance ou de sanction administrative, tandis que quelques agents classés plus bas sont promus au titre du critère d'âge.

Par exemple, un agent ACP2 classé 1000<sup>ème</sup> au TA ACP1 2018 sera promu ACP1, si le rythme reste inchangé, dans 9 ans...

Effectif ACP2		Taux de 2013 : 32,94% soit 395 promos/an	Taux de 2017 : 24,85 % soit 298 promos/an	Taux de 2018-19 (plafond annoncé, non garanti) : 10 % soit 120 promos/an	Taux réel de 2018 : 8,76% soit 109 promos/an !	Taux de 2020 (plafond annoncé, non garanti) : 13 % soit 156 promos/an	
Agents ayant vocation au TA en ACP1	100	De 1 à 395 : promotion année N	De 1 à 298 : promotion année N	De 1 à 120 : promotion année N	De 1 à 108 : promotion année N	De 1 à 156 : promotion année N	
	200			De 121 à 240 : promotion N + 1	De 109 à 217 : promotion N + 1	De 157 à 312 : promotion N + 1	
	300			De 241 à 360 : promotion N + 2	De 218 à 327 : promotion N + 2		
	400	De 396 à 790 : promotion N + 1	De 299 à 596 : promotion N + 1	De 361 à 480 : promotion N + 3	De 328 à 436 : promotion N + 3	De 313 à 468 : promotion N + 2	
	500			De 481 à 600 : promotion N + 4	De 437 à 545 : promotion N + 4	De 469 à 624 : promotion N + 3	
	600			De 601 à 720 : promotion N + 5	De 546 à 654 : promotion N + 5		
	700			De 721 à 840 : promotion N + 6	De 655 à 763 : promotion N + 6		
	800	De 791 à 1185 : promotion N + 2	De 597 à 894 : promotion N + 2	De 841 à 960 : promotion N + 7	De 764 à 872 : promotion N + 7	De 625 à 780 : promotion N + 4	
	900			De 961 à 1080 : promotion N + 8	De 873 à 981 : promotion N + 8	De 781 à 936 : promotion N + 5	
	1 000			De 1081 à 1200 : promotion N + 9	De 982 à 1090 : promotion N + 9	De 937 à 1092 : promotion N + 6	
	1 100	De 1186 à 1580 : promotion N + 3 *	De 895 à 1192 : promotion N + 3	De 1201 à 1320 : promotion N + 10 *	De 1091 à 1199 : promotion N + 10	De 1093 à 1248 : promotion N + 7	
	1 200			De 1193 à 1490 : promotion N + 4 *	De 1321 à 1440 : promotion N + 11 *	De 1200 à 1308 : promotion N + 11 *	De 1249 à 1404 : promotion N + 8 *
1 300	De 1441 à 1560 : promotion N + 12 *				De 1309 à 1417 : promotion N + 12 *	De 1405 à 1560 : promotion N + 9 *	
1 400	De 1491 à 1788 : promotion N + 5 *				De 1561 à 1680 : promotion N + 13 *	De 1418 à 1526 : promotion N + 13 *	De 1561 à 1716 : promotion N + 10 *
1 500				De 1681 à 1800 : promotion N + 14 *	De 1527 à 1635 : promotion N + 14 *		
1 600				De 1789 à 2086 : promotion N + 6 *	De 1801 à 1920 : promotion N + 15 *	De 1636 à 1744 : promotion N + 15 *	De 1717 à 1872 : promotion N + 11 *
1 700					De 1921 à 2040 : promotion N + 16 *	De 1745 à 1853 : promotion N + 16 *	De 1873 à 2028 : promotion N + 12 *
1 800	De 2041 à 2160 : promotion N + 17 *				De 1854 à 1962 : promotion N + 17 *		
1 900	De 1976 à 2370 : promotion N + 5 *			De 2087 à 2384 : promotion N + 7 *	De 2161 à 2280 : promotion N + 18 *	De 1963 à 2071 : promotion N + 18 *	De 2029 à 2184 : promotion N + 13 *
2 000					De 2281 à 2400 : promotion N + 19 *	De 2072 à 2180 : promotion N + 19 *	De 2185 à 2340 : promotion N + 14 *
2 100		De 2420 à 2540 : promotion N + 20 *	De 2181 à 2289 : promotion N + 20 *				
2 200		De 2376 à 2771 : promotion N + 6 *	De 2392 à 2690 : promotion N + 8 *		De 2290 à 2398 : promotion N + 21 *	De 2341 à 2496 : promotion N + 15 *	
2 300					De 2399 à 2507 : promotion N + 22 *		
2 400							
2 500							

\* Sous réserve de vocation l'année donnée

## Annexe n°3 : rémunération d'un « ayant vocation » sur 10 ans

En annexe de compte-rendu, nous présentons une projection comparée sur 10 ans de déroulement de carrière et de rémunération d'un ACP2 venant d'avoir vocation au TA en ACP1 (classé en fin de liste) selon le taux de promotion de 2017 et de 2018, afin de mesurer plus précisément l'impact des mesures d'austérité en termes de promotion, sur la base de l'indice 4,68 et des indices majorés (IM) 2018.

Situation par rapport au TA en ACP1	Taux 2017		Taux 2018	
	Situation de l'agent (grade-échelon)	Rémunération correspondant	Situation de l'agent (grade-échelon)	Rémunération correspondant
<b>Vocation N + 10</b>	ACP1 éch. 6 (IM 400)	22 464 €	ACP1 éch. 6 (IM 400)	22 464 €
<b>Vocation N + 9</b>	ACP1 éch. 5 (IM 391)	21 958,56 €	ACP2 éch. 9 (IM 390)	21 902,4 €
<b>Vocation N + 8</b>	ACP1 éch. 5 (IM 391)	21 958,56 €	ACP2 éch. 8 (IM 380)	21 340,8 €
<b>Vocation N + 7</b>	ACP1 éch. 4 (IM 375)	21 060 €	ACP2 éch. 8 (IM 380)	21 340,8 €
<b>Vocation N + 6</b>	ACP1 éch. 4 (IM 375)	21 060 €	ACP2 éch. 7 (IM 364)	20 442,24 €
<b>Vocation N + 5</b>	ACP1 éch. 3 (IM 365)	20 498,4 €	ACP2 éch. 7 (IM 364)	20 442,24 €
<b>Vocation N + 4</b>	ACP1 éch. 3 (IM 365)	20 498,4 €	ACP2 éch. 6 (IM 350)	19 656 €
<b>Vocation N + 3</b>	ACP1 éch. 2 (IM 355)	19 936,8 €	ACP2 éch. 6 (IM 350)	19 656 €
<b>Vocation N + 2</b>	ACP2 éch. 5 (IM 343)	19 262,88 €	ACP2 éch. 5 (IM 343)	19 262,88 €
<b>Vocation N + 1</b>	ACP2 éch. 5 (IM 343)	19 262,88 €	ACP2 éch. 5 (IM 343)	19 262,88 €
<b>Année de vocation</b>	ACP2 éch. 4 (IM 336)	18 789,12 €	ACP2 éch. 4 (IM 336)	18 789,12 €
<b>Total rémunération</b>		<b>226 749,69 €</b>		<b>224 559,36 € soit - 2 190,33 € *</b>

\* - 2 200 € sur 10 ans ? S'il existe quelques marges d'ajustement entre notre projection schématique et la réalité, on peut en retenir un ordre d'idée.

Le taux de promotion de 2018 projeté sur 10 ans entraîne une perte de rémunération de l'ordre de 2 200 euros par rapport à celui de 2017, soit une régression d'1 % de la rémunération. Cela peut paraître insignifiant, mais il faut avoir à l'esprit que l'inflation augmente chaque année, tandis que la rémunération stagne. Cette réalité a déjà des conséquences palpables, que ressentent les agents au quotidien.

À travers cette mesure, nous voyons que non-content de faire stagner la rémunération (et donc faire régresser le niveau de vie par un jeu avec l'inflation qui augmente), Bercy accélère le processus en actionnant le levier « taux de promotions ».

Ceci a pour conséquence de carrément faire régresser la rémunération d'agents qui, après avoir vu leurs loisirs se réduire comme peau de chagrin au fil des années, rencontrent désormais des difficultés au quotidien pour se loger et faire leurs courses.



## Lexique

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

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

**Taux de promo 2018 au TA ACP1 :  
Sur 10 ans, une paye en moins !**



**Adresse :** 93 bis rue de Montreuil (boîte 56)  
75011 PARIS

**Courriel :** [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)

**Web :** [solidaires-douanes.org](http://solidaires-douanes.org)

**Tél :** 01 73 73 12 50