Solidaires DOUANES

Groupe de Travail de Réseau du mardi 29/10/2019

Lignes Directrices de Gestion mutations

Conditions de travail | *Communiqué*

Gestion libre de sa mutation ?
En voie de disparition !

CITES *Mais que fait la Douane ?!*

Aujourd'hui en 2019	Demain, en 2020/2021	
Radiation : possible, sans limitation	~~**Radiation :** possible, sans limitation~~	**SUPPRIMÉE DÈS 2020 !**
Demandes d'inscription hors-période (HP)	~~**Demandes d'inscription hors-période**~~	**SUPPRIMÉES DÈS 2020 !**
Choix de résidences : liberté, nombre illimité	~~**Choix de résidences :** illimité~~	**SUPPRIMÉ DÈS 2020 !** plafond maximum 10 !
Campagnes d'inscription : 3 fois/an – la principale : novembre année N-1 – les 2 hors-période : → en février/mars année N (pour 1er tour de mut' du 01/09) → en septembre année N (pour 2ème tour de mut' du 01/09)	~~**Campagnes d'inscription :** 3 fois/an~~	**SUPPRIMÉ DÈS 2020 !** **En théorie (2020) :** 2 fois/an → en septembre N-1 (pour 1er tour du 01/03) → en février année N (pour 2ème tour du 01/09) **En fait en 2020 :** 1 fois/an → en février année N (pour le tour du 01/09)
Nombre de tours de mutations : 2 fois/an →le 01/09 et le 31/12	~~**Nombre de tours de mutations :** 2 fois/an~~	**SUPPRIMÉ EN 2021 !** **En théorie (2021) :** 2 fois/an 1er tour du 01/03 2d tour du 01/09 **En fait en 2020 :** 1 fois/an 2d tour →seul tour du 01/09
Tableau de classement : publié, transparent (nombre de points affiché)	~~**Tableau de classement :** publié, transparent~~	**SUPPRIMÉ DÈS 2020 !** Opacité, vérification du classement impossible (0 mention de points)
min 3 ans **Durée minimale dans la résidence** NON ! N'existe pas ! (sauf 5 ans pour les spécialistes qui ne peuvent bénéficier de priorité)	~~**Durée minimale dans la résidence**~~	**EXIGÉE EN 2021 !** **3 ans minimum !** 1ère affectation dans une cat (sûr)/ grade (peut-être pas en cat C/B) : tout le monde ! **Et 5 ans pour les spécialistes et ODJ** sans exception (ni prioritaires ni pour enquêtes)
max 5 ans **Durée maximale dans la résidence** NON ! N'existe pas !	~~**Durée maximale dans la résidence**~~	**EXIGÉE DÉSORMAIS ICI ET LÀ EN 2021 !** 5 ans max ! Raffineries, oléoducs, formateurs permanents.

Annexe n°1 : Calendrier des campagnes de mutation 2021

Année	Mois	Semaine	Mouvement de mars	Mouvement de septembre
N	Septembre	37	Période d'inscription	
		38		
		39		
		40		
	Octobre	41	Préparation des mouvements après inscription	
		42		
		43		
		44		
	Novembre	45		
		46		
		47		
		48		
	Décembre	49	Publication du tableau et des résultats	
		50		
		51		
		52		
N+1	Janvier	1		
		2		
		3		
		4		
		5		
	Février	6		Période d'inscription
		7		
		8		
		9		
	Mars	10	**Date d'effet mutation**	Préparation des mouvements après inscription
		11		
		12		
		13		
		14		
	Avril	15		
		16		
		17		
		18		
	Mai	19		Publication du tableau et des résultats
		20		
		21		
		22		
	Juin	23		
		24		
		25		
		26		
		27		
	Juillet	28		
		29		
		30		
		31		
	Août	32		
		33		
		34		
		35		
	Septembre	36		**Date d'effet mutation**

Compte-rendu

du Groupe de Travail

sur les Lignes Directrices de Gestion

Préambule

1°) Présents

a) « Haute » administration → Ce Groupe de travail était présidé par Mme Fabienne Debaux, assistée de :
- M. Pascal Decanter, chef du bureau RH3,
- Mme Chantal Marie, bureau recrutement, compétences et parcours professionnel.
- Mme Nadine Bessac, bureau personnels des catégories B et C.

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

2°) Préalables

a) Déclarations
Deux organisations ont lu une déclaration préalable :
- SOLIDAIRES,
- CFDT.

b) Réponse de la « haute » administration
Les représentants de la Direction Générale en ont pris acte, renvoyant les discussions à l'examen de l'ordre du jour.

I – Organisation des mouvements

1°) Passage de 2 tours à 2 campagnes

Le nouveau dispositif met en place 2 campagnes distinctes de septembre N à septembre N+1 à compter de 2021 (voir annexe page 2).

Le dispositif actuel sera vraisemblablement maintenu dans les grandes lignes pour l'année 2020 au niveau du calendrier du moins (mutation au 01/09), car les possibilités de radiation, d'inscription hors période et de refus de mutation semblent exclues.

2°) Contreparties

En contrepartie de ce dispositif resserré offrant sur le principe plus de possibilités de mouvements dans un meilleur délai, les souplesses précédemment évoquées de **radiation, d'inscription hors période, et de refus de mutation disparaissent**.
Sur ce dernier point (**r**efus de mutation), l'administration envisage des **mesures beaucoup plus sévères** qu'actuellement : perte des points de résidence, interdiction de demander une mutation au Tableau Annuel de Mutations (TAM) pendant 2 ans. Lorsque les arguments de l'agent n'auront pas été considérés comme recevables, l'abandon de poste pourrait être retenu.

Ces dispositions interviendront dans un contexte où les situations relatives aux mutations et mobilités se trouveront exclues de l'examen paritaire en Commission administrative paritaire (CAP).
Par ailleurs une **limitation du nombre de demandes** de résidences sera vraisemblablement mise en place (le chiffre de 10 a été avancé, enquêtes comprises !).

3°) Publication des tableaux

La publication du tableau de classement des demandes ne pourra être envisagée qu'au terme des opérations de contrôle de recevabilité des demandes au titre des priorités légales, soit **un certain temps après la fin des inscriptions**.

La publication du tableau et des résultats interviendra 1ère semaine de décembre, pour effet de la mutation au 1er mars, et 1ère semaine de mai pour effet mutation 1ère semaine de septembre (voir annexe).

Les points de classement ne devraient plus figurer aux tableaux, ce qui ne permettra plus de vérifier de la bonne adéquation entre classement et mouvements.

II – Priorités subsidiaires

1°) Présentation

La DG prévoit d'exploiter au sein de son dispositif de mutations des possibilités de priorités subsidiaires offertes par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP, dite « loi Dussopt ») :

Aux agents intervenant en qualité de **« proche aidant »**, au titre du handicap ou de la perte d'autonomie.

Aux agents exerçant dans une **résidence « peu attractive » :** pas au sens du quartier prioritaire de la ville (QPV), mais sur la base d'un classement établi par la DGDDI en fonction de ses difficultés à attirer et fixer des effectifs dans certains services.

2°) Notre position

SOLIDAIRES douanes s'est dit favorable à la 1ère proposition, mais nous avons exprimé notre opposition à la 2ème, du moins telle que présentée dans le dispositif actuel. Il s'agirait d'une bonification de 150 points au bout de 3 années de résidence au sein de la liste suivante :

a) Directions entières

- postes de la Direction inter-régionale d'Île-de-France (**DI IDF)** à l'exception de Paris Spécial et scanner mobile spécial (SMS),
- postes de la Direction régionale (DR) de **Mayotte.**

b) Services particuliers

- postes à Saint-Georges de l'Oyapock et Saint-Laurent-du-Maroni (Guyane),
- postes au centre des services partagés (CSP) de Lyon,
- postes au service national douanier de fiscalité routière (SNDFR),
- Service assistance des utilisateurs (SAU) du Centre informatique douanier (CID).

c) Postes particuliers

- postes de rédacteurs en pôle logistique et informatique (PLI),
- postes de rédacteurs à la DG,
- postes en recettes interrégionales (RI).

3°) Explications

Nous considérons en effet que 150 points en 3 ans pour les résidences peu attractives (soit 204 points sur la période pour un agent cumulant points de carrière et points de résidence), dans un dispositif qui accorde déjà 220 points aux priorités légales, serait vraiment inéquitable pour les agents non-prioritaires affectés dans des résidences non classées.

a) Fort écart entre 2 situations

Dans l'absolu, un agent débutant affecté sur une résidence peu attractive et bénéficiant d'une priorité article 60, pourrait cumuler 424 points en 3 ans...
...Là où un agent non-prioritaire affecté au sein d'une résidence non-classée cumulerait, ayant atteint le maximum des points de carrière, 324 points en 40 ans !

b) Découpage partial : IDF / DIPA-CID-Ivry

Par ailleurs SOLIDAIRES a évoqué le caractère partial de ce découpage, qui à titre d'exemple, exclut les agents de :
- la DI de Paris-Aéroports (DIPA), du CID,
- de la Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières (DNRED) et du Service d'enquêtes judiciaires des Finances (SEJF) en poste à Ivry.
Ce alors qu'ils sont géographiquement situés en Île-de-France !
Et qu'ils subissent au même titre que ceux de l'IDF, les difficultés de logement, de coût et de qualité de vie.

c) Difficile sur long terme

Nous avons indiqué également que la pertinence de ce type de classement nous paraissait difficilement envisageable à long terme, et que si des réajustements devaient intervenir, des agents se trouveraient inévitablement lésés par le délai de bénéfice de 3 ans.

Comme indiqué dans notre préalable, **les pistes à creuser** en vue de mieux pourvoir les résidences peu attractives se situent à notre sens au niveau de la gestion des relations/ressources humaines (RH) et de la rémunération.

III – Durées minimales et maximales d'affectation

1°) Présentation

La loi 2019-828 de transformation de la fonction publique (LTFP, dite « loi Dussopt ») apporte de **nouvelles modifications à l'article 60** de la loi 84-16, permettant d'instaurer des durées minimales et maximales sur certains emplois.

Il est à noter que ce fameux article **évolue de façon assez contradictoire** entre :

- le 28 février 2017, où la loi 2017-256 élargit et renforce les priorités légales de mutation indépendamment des contingences de service,
- et le 6 août 2019, où la loi 2019-828, subordonne le bénéfice de ces priorités légales aux contingences de service.

L'an dernier, nous nous étions opposés au barème de 220 points du règlement particulier (RP) mutations 2019, qui nous apparaissait disproportionné par rapport au cumul de points des non-prioritaires[1].
Nous déplorons aujourd'hui un basculement dans l'extrême opposé, avec le blocage d'agents prioritaires sur affectation pour des durées de 3 ou 5 ans.

2°) Durée minimale de 3 ans

Elle concernerait les primo-affectations dans un «grade » (donc pas seulement les agents faisant leurs débuts dans l'administration au sein d'une des 3 catégories, mais également les promus de grade ou de corps).
Un assouplissement nous a toutefois semblé être envisagé pour les promotions de grade au sein des catégories C et B.

Avec un tel dispositif, les agents prioritaires entrant dans ce cas de figure mettraient donc 3 ans minimum pour à titre d'exemple rejoindre :

- leur conjoint,
- le DOM/COM où résident leurs centres d'intérêts matériels et moraux (CIMM),
- ou une résidence offrant un intérêt thérapeutique pour les agents en situation de reconnaissane de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

3°) Durée minimale de 5 ans

Elle concernerait les spécialistes tels que listés au RP mutations 2019, ainsi que les officiers de douane judiciaire (ODJ).

Le fait de bénéficier d'une priorité légale de mutation ou de s'inscrire à une enquête ne seront plus dérogatoires.

4°) Durée maximale

L'amplitude maximale légale est de 5 ans. Une durée maximale serait envisagée pour :

- les postes de **formateur** permanent et chefs de projet pédagogique dans les écoles nationales des Douanes de Tourcoing (ENDT) et La Rochelle (ENDLR),
- les postes au sein du service national des **oléoducs** (SNO),
- les postes au sein des **raffineries**.

Des **dérogations** pourront être envisagées au vu de situations particulières, ou dans l'intérêt du service.

1 Tout en ne prenant pas en compte de manière affinée des critères subsidiaires.
Voir les comptes rendus et publications afférentes ici : http://www.solidaires-douanes.org/GTR-mutations

IV – Outremer

1°) Avis hiérarchiques

a) Situation actuelle
Les demandes de mutation pour la Martinique (DOM), la Guadeloupe (DOM), la Guyane (DOM) et la Réunion (DOM), recueillent un avis hiérarchique préalable, ainsi qu'une visite médicale pour la Guyane.

b) Projet
Il est prévu de muscler le dispositif de filtrage en intégrant désormais l'avis de la « résidence d'arrivée », suite à entretien (à ce stade, le niveau hiérarchique auprès duquel s'effectuera l'entretien et qui émettra l'avis n'a pas été spécifié).

c) Commentaires
Si les résidences en question ne sont pas considérées officiellement comme « à profil », elles le sont en réalité (puisqu'un, même désormais deux avis hiérarchiques interviendront), et que les mouvements ne découlent pas automatiquement du classement de l'agent.

2°) Postes à profil

Les demandes de mutation pour les Collectivités d'outre-mer (COM), ainsi que Mayotte (DOM) sont classées « à profil ».

L'agent doit exposer ses motivations ainsi que son expérience professionnelle

L'avis de la direction d'arrivée est recueilli après prise de contact avec la hiérarchie par l'agent.

3°) Éléments de contexte outremer

Les sélection en amont des résidences ultramarines pose des questions de compatibilité avec les priorités légales (pour lesquelles il n'est pas prévu de dérogation), particulièrement celle pour CIMM.

a) Règle générale
Les mouvements entre deux résidences ultramarines ne sont pas possibles (sauf situations dérogatoires de CIMM et de RC), l'agent devant effectuer 2 années de service minimum au sein d'une résidence métropolitaine.
Si cette disposition se justifie pleinement à notre sens pour des raisons salariales au niveau des cadres et cadres supérieurs, elle se justifie moins pour les agents de catégorie B et C.
Les mouvements ultramarins sont sollicités à la direction (à l'exception de la résidence de Saint-Martin du Marigot), les affectations à la résidence étant décidées localement.
SOLIDAIRES Douanes vote contre cette disposition en CAP.

b) Mayotte et Guyane
Les résidences à Mayotte, ainsi que celles de Saint-Georges-de-l'Oyapock et Saint-Laurent-du-Maroni en Guyane présentent un aspect quelque peu paradoxal.
Puisque les affectations sont :
- à la fois filtrées, du fait de sensibilités particulières d'environnement,
- mais que dans le même temps il est envisagé de les rendre plus attractives par une bonification subsidiaire.

c) Polynésie française
Le cas de la Polynésie enfin est singulier. En effet, un corps spécifique (non exclusif à la DGDDI) existe au sein de cette COM, qui bénéficie par ailleurs d'un statut d'autonomie : le corps de fonctionnaires de l'État pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF), pourvu par des recrutements locaux.
De ce fait, les mouvements au TAM d'agents nationaux sur la Polynésie posent une problématique particulière, exacerbée par :
- l'isolement marqué, le coût de la vie et le taux de chômage élevés au sein de cet espace,
- et par le fait qu'aucun recrutement CEAPF n'a eu lieu depuis près d'une décennie.

Tahiti, en sa qualité d'île « capitale », concentre la moitié de la population de Polynésie française, et présente un indice d'isolement de 102, tel qu'établi au Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), soit 2 à 3 fois celui de la plupart des îles des Caraïbes.

Pour conclure : Au vu de la densité des sujets, nous avons remis l'examen des mobilités sur postes à profil à une date ultérieure.

Annexe n°2 :

Déclaration préalable de SOLIDAIRES Douanes

Annexe 2 : notre déclaration préalable

Solidaires DOUANES

Groupe de Travail de Réseau
Mutations du 29/10/2019

Carrière | ***préalable***

Madame la présidente,

Un an après la fin d'une longue série de groupes de travail (GT) consécutifs à l'évolution de l'article 60 de la loi 84-16, et moult remaniements des règles de gestion des mutations, nous voici à nouveau réunis pour examiner les évolutions induites par la loi 2019-828 du 6 août dernier.

Si ces remaniements incessants brouillent la lisibilité et la perception du dispositif par les agents, nous accueillons toutefois ce GT avec des sentiments particuliers, avant que la grille ne se referme sur l'examen paritaire des mutations, et conscients de la lobotomisation du statut du fonctionnaire par les chirurgiens du libéralisme au pouvoir.

Si nous devions illustrer la situation, nous pourrions comparer le sort des commissions administratives paritaires (CAP) mutations à celui des cinémas de quartier tels qu'évoqués par Eddy Mitchell dans sa célèbre chanson *La dernière séance*. Le statut du fonctionnaire quant à lui pourrait ressembler à Jack Nicholson après sa sortie du bloc opératoire, à la fin du film *Vol au Dessus d'un Nid de Coucou*.

Si la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects (DGDDI) n'est pas responsable de ces évolutions, elle dispose cependant d'une marge de modulation dans l'application. Aussi, elle se doit de considérer aussi finement que possible ses caractéristiques et sa sociologie, afin que les mouvements des agents s'opèrent avec équité, et selon les principes de l'intérêt général. Lorsqu'elle observe les dispositifs en vigueur dans d'autres administrations, elle ne doit pas perdre de vue que son réseau d'implantation n'a rien de comparable.

Dans le prolongement de cette idée, nous constatons avec désolation qu'à la régression de l'examen unilatéral des demandes de mutations induites par la loi, la DGDDI projette d'ajouter des régressions dans la gestion.

En effet, la mise sous les projecteurs au niveau des documents de travail d'un dispositif permettant deux campagnes annuelles, ne nous fera pas perdre de vue les contreparties négatives, telles que la suppression des possibilités de radiation, d'inscription hors période, de refus de mutation, ainsi que la limitation du nombre des demandes, sans parler du blocage sur première résidence, ni des durées minimales et maximales sur certains postes, l'emportent, une fois mises dans la balance.

Sur les aspect « modulables » du dispositif actuel, SOLIDAIRES Douanes déplore le niveau de bonification à 220 points pour les priorités légales qui place un agent prioritaire totalisant un an d'ancienneté en douane (238 points), devant un agent non-prioritaire au maximum de points de résidence totalisant 25 années de service (234 points).
Pour rappel, SOLIDAIRES a proposé en 2017 (lors du 1er GT mutations du 03/05) des critères beaucoup plus précis permettant la priorisation entre les bénéficiaires du CIMM (voir annexe page suivante).

Dans un contexte où les possibilités de mutation des agents non-prioritaires sont encore amenées à se réduire du fait de la réduction du réseau, de l'extension des postes à profil, des projets de retour à durée minimale sur la première affectation et d'une bonification de points pour résidences peu attractives, nous renouvelons notre revendication de barème progressif, tel que présenté lors du GT du 13 septembre 2018.

Pour les raisons évoquées, nous rejetons le projet de bonification pour résidences peu attractives tel que présenté, car « financé» par les agents non-prioritaires en poste sur les résidence non-classées. Selon nous l'administration doit remédier au problème d'attractivité de certains services en explorant d'autres voies telles que la gestion RH et de la rémunération.

Par ailleurs, afin de rétablir une certaine équité vis à vis des agents non-prioritaires, SOLIDAIRES douanes revendique également la mise en place d'une bonification « pour demande renouvelée sur une même résidence ».

Au niveau des priorités légales, nous déplorons l'absence de considération de la relation parent-enfant par le législateur, et revendiquons une évolution de l'article 60 vers une prise en compte du rapprochement parent-enfant, au même titre que le rapprochement de conjoint.
En l'absence de cette évolution, il est toutefois possible pour la DGDDI de mettre en place une bonification plus modeste, pour ces situations.
SOLIDAIRES tient à rappeller en annexe le dispositif en vigueur dans une autre administration du ministère, à savoir la DGFiP. Dispositif qui répond à la déclaration des droits de l'enfant adoptée par l'Assemblée générale des Nations-Unies le 20 novembre 1959[1].
La Douane pour les 60 ans de ces droits pourrait les reconnaître officiellement au sein de son dispositif des priorités… article 60 !

La délégation SOLIDAIRES Douanes
Montreuil, le mardi 29 octobre 2019

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

Principe n°6 : « *L'enfant, pour l'épanouissement harmonieux de sa personnalité, a besoin d'amour et de compréhension. Il doit, autant que possible, grandir sous la sauvegarde et sous la responsabilité de ses parents et, en tout état de cause, dans une atmosphère d'affection et de sécurité morale et matérielle* […] ».

Annexe 3 : 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 4 : fiche pour rapprochement d'enfant à la DGFiP

ANNEXE 12 - ATTESTATION POUR RAPPROCHEMENT FAMILIAL OU SOUTIEN DE FAMILLE

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

PRIORITE POUR RAPPROCHEMENT FAMILIAL (interne ou externe)

Je soussigné(e) :

Nom : **Prénom :**

N° DGI : **Grade :** **Direction actuelle :**

atteste sur l'honneur remplir les conditions pour l'octroi de la priorité demandée.

Je détiens les pièces justificatives nécessaires à l'obtention de cette priorité et je m'engage à les fournir, sans délai auprès de ma direction, **dès la parution du projet de mouvement.** A défaut, ma mutation sera annulée.

A , le

(Signature de l'agent)

Justificatifs à produire a posteriori

➢ **Agents divorcés ou séparés avec enfant(s) à la charge de l'ex-conjoint**

Rapprochement familial du lieu de résidence de vos enfants :

❒ Extrait du jugement de divorce ou de la décision judiciaire faisant état de la garde du ou des enfants ainsi que du droit de visite et d'hébergement.

et

❒ Certificat de scolarité, attestation de garde (crèche, assistante maternelle), contrat d'apprentissage ou justificatif de domicile du parent qui a l'enfant à charge si celui-ci n'est pas en âge d'être scolarisé ou est handicapé.

➢ **Agent seul avec enfant(s) à charge**

Rapprochement externe ou interne d'un soutien de famille :

❒ Justificatif du domicile de la personne qui apporte l'aide morale et matérielle (facture de téléphone (contrat pour le téléphone mobile), gaz-électricité, TH…) ;

ET

❒ Copie du livret de famille

Rapprochement interne du domicile familial :

❒ Pas de pièce justificative.

CADRE RESERVE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES (A SERVIR APRES EXAMEN DES PIECES)

Avis direction sur la priorité :

Demande des pièces justificatives le :

Priorité à accorder :

Priorité à refuser :

87

SOLIDAIRES Douanes était représenté par Guillaume Espanol, Tiaitau Ropati et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, les contacter.

Gestion libre de sa mutation ?

En voie de disparition !

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