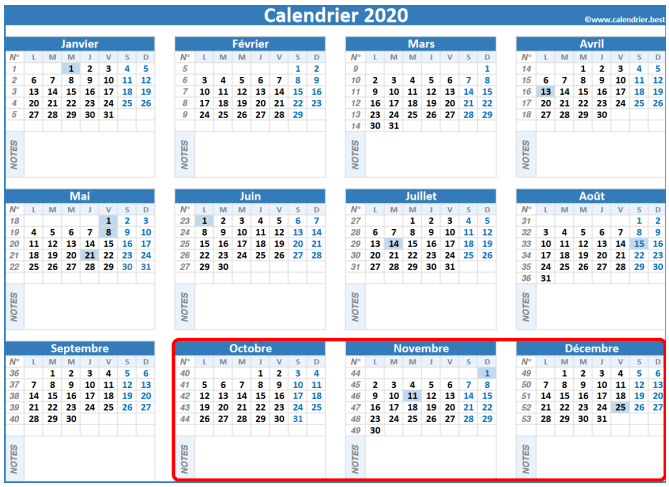
Solidaires DOUANES

Lignes **D**irectrices de **G**estion

promotions

bilatérale du 24 juillet 2020

Carrière | ***compte-rendu***



Trois mois de débat pour des décennies de carrière ?

Le vendredi 24 juillet s'est tenue une réunion bilatérale entre notre organisation syndicale (OS) et la Direction générale (DG) sur les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion. En effet, loi de transformation de la Fonction publique (LTFP) oblige, les commissions administratives paritaires (CAP) s'amenuisent. Elles sont petit à petit, volet par volet, remplacées par les LDG. Ainsi, après le 1er volet relatif à la mobilité et à la mutation (discuté fin d'année dernière, et effectif cette année), voici donc le début d'examen du 2d volet : la promotion.

En matière de calendrier et de méthode :

- juillet 2020 : la DG recueille avant la trêve estivale l'avis de chaque OS en format bilatéral ;
- automne 2020 : groupes de travail (GT), en format multilatéral (tous les syndicats représentatifs réunis en même-temps) ;
- décembre 2020-janvier 2021 : LDG soumises à vote en Comité Technique de Réseau (CTR) ;
- année 2021 : effectivité/entrée en vigueur des nouvelles LDG promotion (fin des CAP promotion).

Le tout s'enchâssant avec les discussions menées au niveau ministériel.

Sommaire

- **Tract/résumé** *p1*
- **Compte-rendu** *p2*
- **Annexes :**
  → Références réglementaires *p5*
  → Glossaire *p5*

L'objet de la discussion est de préparer les groupes de travail (GT, au moins deux prévus) qui traiteront des LDG promotions. Donc de **la mise en place des nouveaux <u>critères de classement</u> pour accès à grade supérieur par tableau d'avancement (TA) ou corps supérieur par liste d'aptitude (LA),** qui entreront en vigueur pour 2021 (pas de changement au niveau des conditions statutaires).

Des principes chers à SOLIDAIRES pourraient être entendus, tels qu'un attachement à un plan national de promotions, ou un dispositif de promotions exceptionnelles pour acte de bravoure, agents blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ou à titre posthume.
Néanmoins de nouveaux éléments d'appréciation apparaissent en dehors de l'ancienneté et des états de service que nous connaissions traditionnellement, à savoir : <u>la diversité des fonctions exercées (y compris hors administration), les formations suivies, la mobilité</u>…
Surtout, avec l'austérité budgétaire, et la raréfaction du volume des promotions, tout porte à craindre que les TA deviennent des LA. C'est-à-dire avec des critères de sélection au « *grand choix* », réservés aux seules personnes en activité. De quoi sonner le glas des promotions retraites ?

Introduction

1°) Participants

a) Pour la « haute » administration

Présidence : M. Decanter, chef du bureau RH3, préside la réunion.
Il est assisté de M. Le Gall, son remplaçant à compter du mois prochain, ainsi que :
Pour la sous-direction ressources humaines (RH) :
– bureau personnels catégories B et C : Mme Bessac, cheffe de bureau ;
– bureau encadrement et cadres supérieurs : 1 rédactrice, pour la prise de notes.

b) Pour SOLIDAIRES

La délégation est composée de représentants des 3 catégories (A, B et C) : Jean-René Barrillet, Fabien Milin, Yannick Devergnas.

2°) Références réglementaires

a) Le cadre général : la « loi Dussopt »

Le nouveau cadre est constitué par la loi 2019-828 du 6 août 2019 (art.30) de transformation de la fonction publique (LTFP, dite « loi Dussopt »).
Loi dont SOLIDAIRES a marqué une farouche opposition à son esprit et ses dispositions[1].

b) Les autres références

- Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 (art.12) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires *(voir détails p4)*.
- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (art 26) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

I – Points principaux

A) Critères de classement/départage

1°) Critère historique : ancienneté

Notre position

Pour SOLIDAIRES, le principe d'ancienneté, (et plus particulièrement l'ancienneté en Douane) doit continuer à être retenu comme fondamental.

Motivation

SOLIDAIRES a donné l'exemple de 2 concurrents à un marathon : un concurrent à fond dans son 5ème kilomètre et un concurrent piétinant dans son 30ème kilomètre ; le 2d concurrent étant à notre sens indéniablement plus méritant que le 1er. Ne considérer que l'allure sans reconnaître la distance parcourue serait un non-sens.

Réponse de la DG

Indépendamment des nouveaux critères que la loi conduit à intégrer, la « haute » administration convient que le critère d'ancienneté fait effectivement sens et ne peut être balayé.
Nous ne savons cependant pas à ce jour dans quelle mesure il sera modulé, nous avons évoqué le ressentiment, la perte de sens et la démotivation qui pourraient découler de sa déconsidération.

2°) Nouveaux critères :

a) activités antérieures hors-Douane, y compris secteur privé

Notre position

Pour SOLIDAIRES, cela doit être pondéré :
- *uniquement pour les cadres supérieurs.*
- *tenir compte aussi des compétences acquises hors de la sphère professionnelle.*

Motivation

En effet, pour SOLIDAIRES, si la chose est faisable pour des effectifs peu fournis comme ceux des cadres supérieurs, quid du classement et du départage pour des effectifs plus fournis, lorsque 2000 à 3000 agents ont vocation à un TA par exemple, et plus encore à une Liste d'Aptitude (LA) ?
De plus, si l'expérience et les compétences émanant de la sphère professionnelle peuvent assez largement être prises en compte, celles acquises hors de la sphère professionnelle (études, activités privées associatives, ...) ne le sont pas. Cela représente une certaine injustice dans la mesure où ces dernières profitent tout autant au service.

Réponse de la DG

Pas de réponse de la « haute » administration là-dessus.
Si ce n'est l'aveu d'une certaine impuissance, et l'incapacité à ce stade de présenter une alternative au classement à l'ancienneté.

b) mobilité en Douane

Notre position

Pour SOLIDAIRES, ce critère n'est à notre sens pas pertinent en vue de déterminer le mérite d'une promotion.

Motivation

Pour SOLIDAIRES, une personne ayant connu peu d'affectations n'est pas moins méritante par essence qu'une autre qui en a connu plus, et il peut y avoir polyvalence dans la résidence. Mais la problématique peut s'entendre différemment pour les cadres supérieurs.

Réponse de la DG

Outre la mobilité géographique, la participation à diverses actions « hors opérationnel » est encouragée :
- formations (en lien avec le service),
- concours (jury, surveillance),
- salons de présentation de la DGDDI, etc.

1 Voir nos différentes publications ici : www.solidaires-douanes.org/ltfp

B) Autres

1°) Cartographie

Notre position
Pour SOLIDAIRES, le plan de promotion doit être national. Nous y sommes attachés par équité géographique, la DGDDI étant une administration nationale.

Motivation
En effet, pour SOLIDAIRES, cela ne peut pas être une régionalisation, comme cela peut se faire dans la Fonction publique territoriale (FPT) ou en partie dans les tableaux d'avancement (TA) de la catégorie A par exemple.

Réponse de la DG
La DG nous assure du maintien d'un plan national, et ajoute que la loi de transformation de la fonction publique le conforte pour l'ensemble des TA, y compris ceux de catégorie A.

2°) Candidatures

Notre position
Pour SOLIDAIRES, il ne doit pas y avoir de candidature requise pour les promotions intracatégorielles en catégories B et C (TA ACP2, TA ACP1, TA C1, TA CP).
Pour les promotions inter-catégorielles, la candidature doit être seulement formelle.

Motivation
En effet, pour SOLIDAIRES, la réserve ou les contraintes matérielles peuvent empêcher des agents de candidater (et d'être promus), alors qu'ils auraient atteint les années requises.
En outre cela alourdira le travail et les tâches de gestion pour l'encadrement de proximité et les services de gestion du personnel (FRHL, CSRH, DG-RH3).

Réponse de la DG
La DG nous indique que les personnels doivent effectuer une démarche active pour bénéficier d'une promotion tant pour les LA (lettre de motivation) que pour les TA (un acte de candidature).
Sur la lettre de motivation en vue des LA, la DG précise qu'elle ne serait pas considérée comme un critère de mérite.

II – Points secondaires, ou hors-cadre DGDDI

A) Critères d'ancienneté

1°) Reprise d'ancienneté

Notre position
SOLIDAIRES souhaite une inversion de la reprise d'ancienneté entre l'intégration et les tableaux d'avancement (TA).
- *reprise intégrale de l'ancienneté à l'intégration (donc agents repris à un échelon plus élevé et gagnants financièrement),*
- *mais reprise partielle pour les promotions (donc temporisation pour les TA, qui seraient remis en adéquation avec l'expérience métier).*

Motivation
Aujourd'hui l'ancienneté des personnels est reprise :
- *partiellement à l'intégration (soit en termes d'échelon),*
- *et intégralement pour le classement aux TA (à partir du moment où les conditions statutaires sont remplies).*

Le dispositif actuel permet à des agents fraîchement arrivés en Douane d'être promus rapidement là où d'autres attendent depuis longtemps, ce qui génère ressentiment et dévalorisation de l'expérience métier.

Réponse DG
Une telle évolution ne pourrait bien sûr intervenir qu'avec une évolution des textes et si le classement à l'ancienneté était maintenu.

2°) Valorisation de l'expérience

Notre position
Pour SOLIDAIRES, il doit y avoir une équité de la valorisation de l'expérience pour toutes les catégories.

Motivation
En effet, SOLIDAIRES rappelle que l'ancienneté au delà de 10 ans en catégorie B est valorisable dans la catégorie A (pour le TA IR3), tandis que de telles dispositions n'existent pas pour la catégorie C en catégorie B (pour le TA C1).

Réponse de la DG
Il faut passer par une évolution des textes statutaires, ce qui pourrait s'envisager.

3°) équivalences de grades reconnues PPCR mais non établies

Notre position
Pour SOLIDAIRES, il faut se baser sur le nombre de points d'indice de carrière.
En effet, au niveau des conditions statutaires, les années d'ancienneté ne sont plus spécifiques à un grade douanier et des équivalences sont reconnues.

Motivation
Problème évoqué par SOLIDAIRES dès 2017, car la DGAFP n'a jamais établi de grilles d'équivalences entre les divers grades des diverses administrations de la fonction publique. Lorsqu'un agent provient d'un corps de même catégorie comprenant le même nombre de grades qu'en douane c'est assez facile, mais lorsqu'une catégorie de la fonction publique comporte 5 grades dans une catégorie donnée alors qu'il n'y en a que 3 en Douane, comment considère-t-on les choses ?

Réponse de la DG
La « haute » administration confirme cette difficulté et indique qu'en de telles situations elle se référait à l'indice qui était celui de l'agent dans ses fonctions précédentes.

B) Autres

1°) Promotions exceptionnelles

Notre position
SOLIDAIRES demande un dispositif effectif de promotions exceptionnelles pour actes de bravoure, agents blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ou à titre posthume.

Motivation
Cela existe dans d'autres administrations (par exemple pour la police municipale, cela est défini à l'article L412-55 du Code des communes).

Réponse de la DG
La chose est possible également en Douane, mais cela n'est pas mis en œuvre.

2°) Discipline

Notre position
Pour SOLIDAIRES, il y a le problème de la double peine disciplinaire (écartement des TA pendant 3 ans pour un 1er groupe, 10 ans au delà).

Motivation
La double peine est illégale et injuste pour des faits déjà sanctionnés et n'entachant pas la manière de servir, en sachant que les sanctions administratives sont souvent disproportionnées par rapport à un même acte commis par un salarié du privé.
Sans oublier que l'aspect financier indirect de la sanction démultiplie les effets de celle-ci. Par exemple : sur le moment, un blâme ne « coûte » rien et une exclusion temporaire de fonctions de 3 jours entraîne une perte de trois 30èmes ; mais le ralentissement induit peut entraîner une perte de plusieurs 10aines à quelques 100aines d'euros mensuels jusqu'à l'effectivité de la promotion.

Réponse de la DG
Pas d'évolution majeure de la DG sur cette problématique, mis à part un examen un peu plus au cas par cas des durées d'exclusion.
Pour la DG, lorsque des dossiers d'agents remplissant les conditions d'une promotion sont comparés, celui d'un agent sanctionné souffre inévitablement d'un handicap (puisqu'il faut tenir compte du fait générateur de la sanction).

3°) Lien promotions-évaluation

Notre position
Pour SOLIDAIRES, il faut bien tenir compte de la thématique de la promotion avec les évolutions de l'évaluation au niveau Fonction publique (formulaire unique DGAFP).

Motivation
Certaines rubriques d'évaluation sur ESTEVE seraient inaccessibles à la personne évaluée, et donc inconnues d'elle.
Avec la disparition de la notation chiffrée et des mois d'accélération de cadence d'avancement, quid du classement et du départage des CREP au niveau des promotions mais aussi des postes à profil ?

Réponse de la DG
Pas de réponse précise à ce sujet, des formulaires d'évaluation propres à chaque catégorie pourraient voir le jour. Au niveau des postes à profil, des conflits apparaissent entre l'évaluation des candidats et les souhaits des recruteurs.

4°) Égalité professionnelle

Notre position
SOLIDAIRES attire l'attention sur les promotions par quotas de genre.

Motivation
Le critère de genre ne sera a priori pas dérogatoire au classement pour une promotion selon une stricte logique mathématique de proportion d'effectif (au %age près).

Réponse de la DG
Les dispositions de la LTFP visent avant tout à ce que les périodes de non-activité liées à la maternité ou à l'éducation ne soient pas préjudiciables à l'obtention d'une promotion.

Pour conclure

Voici donc pour les 1ers échanges en bilatérale avant la trêve estivale en matière de lignes directrices de gestion (LDG) sur les promotions.
À l'instar des échanges de l'année dernière en matière de LDG mutations, la Direction générale estime avoir un semestre devant elle (le 2d semestre 2020) pour une effectivité des nouvelles LDG en 2021.
***In fine*, la Direction générale et la représentation du personnel auront à peine un trimestre devant elles**, puisque le 1er GT multilatéral de la rentrée (rassemblant toutes les organisations syndicales) est programmé le 23 septembre.
Trois mois de discussion pour repenser des décennies de carrière.

La délégation SOLIDAIRES Douanes était composée, dans l'ordre alphabétique, de :
Jean-René Barrillet, Yannick Devergnas et Fabien Milin. Pour plus de précisions, les contacter.

Annexes

1°) Références réglementaires

Les textes en la matière sont assez peu étoffés et consistent essentiellement en l'article ci-contre.

Comme vous pouvez le voir au niveau des parties soulignées, de **nouveaux éléments d'appréciation apparaissent** en dehors de l'ancienneté et des états de service que nous connaissions traditionnellement, à savoir :

- la diversité des fonctions exercées (y compris hors administration),
- les formations suivies,
- la mobilité…

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Section 4 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Article 12

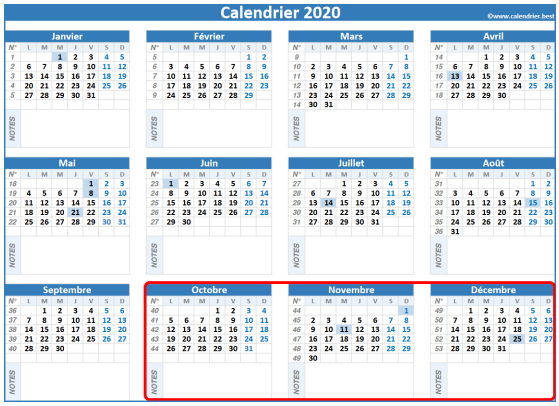
I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :
1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices de gestion mentionnées au I visent en particulier :
1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

2°) Glossaire

Sigle	Signification
AC	Agent/Agente de constatation
ACP1	Agent/Agente de constatation principal de 1ère classe
ACP2	Agent/Agente de constatation principal de 2ème classe
C1	Contrôleur/Contrôleuse de 1ère classe
C2	Contrôleur/Contrôleuse de 2ème classe
CP	Contrôleur principale / Contrôleuse principale
CREP	Compte-rendu d'entretien professionnel
CSRH	Centre de service de ressources humaines. Il s'agit du service centralisé de gestion du personnel. Il est localisé en Douanes à Bordeaux.
CTR	Comité technique de réseau (Comité technique de l'ensemble de la DGDDI).
DG(DDI)	Direction générale (des Douanes et Droits indirects)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ESTEVE	Evolution du Sytème de Traitement de l'EValuation dématérialiséE
FRHL	Fonction ressources humaines locale. Il s'agit de la nouvelle dénomination des ex-services locaux du personnel (ou de gestion du personnel), ayant perdu certaines prérogatives avec la mise en place du CSRH.
GT	Groupe de travail
IR3	Inspecteur régional/Inspectrice régionale de 3ème classe
LA	Liste d'aptitude. C'est une promotion intercatégorielle (changement de grade avec changement de catégorie). *Exemples : la LA C2 (LA de C en B) et la LA inspecteur (LA de B en A).*
LDG	Lignes directrices de gestion
LTFP	Loi de transformation de la fonction publique (dite « loi Dussopt »)
TA	Tableau d'avancement. C'est une promotion intracatégorielle (changement de grade au sein d'une catégorie). *Exemples : le TA ACP2 (d'AC en ACP2), le TA ACP1 (d'ACP2 en ACP1), le TA C1 (de C2 en C1), le TA CP (de C1 en CP), le TA IR3 (d'inspecteur à IR3), etc.*

Trois mois de débat pour des décennies de carrière ?



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