Remarques et revendications de SOLIDAIRES

Points principaux : sur les critères de classement/départage

Thématique LDG		Revendication/point de vigilance	Observation/motivation
Critère historique : ancienneté		Le principe d'ancienneté retenu comme **fondamental**.	*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.*
Nouveaux critères	**Activités antérieures hors-Douane,** y compris secteur privé	**Cela doit être pondéré :** – uniquement pour les cadres supérieurs. – tenir compte également des compétences acquises hors de la sphère professionnelle	*Si la chose semble 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.*
	Mobilité en Douane	Ce critère n'est à notre sens **pas pertinent** en vue de déterminer le mérite d'une promotion	*Un agent ayant connu peu d'affectations n'étant pas moins méritant par essence qu'un autre qui en a connu plus.* *La problématique peut s'entendre différemment par contre pour les cadres supérieurs.*

Points principaux : autres (cartographie et candidatures)

Thématique LDG	Revendication/point de vigilance	Observation/motivation
Cartographie	Attachement à un **plan national** de promotion.	*Et non 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.*
Candidatures	**Pas de candidature** pour les promotions intracatégorielles (TA) **en catégories B et C**	*Cela lésera les collègues peu prompts à effectuer ce genre de démarche et alourdira le travail et les tâches de gestion pour l'encadrement de proximité et les services de gestion du personnel (FRHL, CSRH, DG-RH3).*

Points secondaires, ou hors-cadre DGDDI : sur le critère d'ancienneté

Thématique LDG	Revendication/point de vigilance	Observation/motivation
Reprise d'ancienneté	**Inversion reprise d'ancienneté intégration/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).	*Actuellement l'ancienneté des agents 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.*
Valorisation de l'expérience	**Équité** de la valorisation de l'expérience **pour toutes les catégories**	*L'ancienneté au delà de 10 ans en catégorie B est valorisable dans la catégorie A, tandis que de telles dispositions n'existent pas pour la catégorie C en catégorie B.*
Équivalences de grades reconnues PPCR mais non établies	Etablissement de correspondances officielles de grade par la DGAFP, en l'absence 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.	*Problème évoqué dès 2017 par notre organisation syndicale, 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 ?*

Points secondaires, ou hors-cadre DGDDI : autres

Thématique LDG	Revendication/point de vigilance	Observation/motivation
Promotions exceptionnelles	Un dispositif de promotions exceptionnelles pour actes de bravoure, agents blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ou à titre posthume	*Cela existe dans d'autres administrations (par exemple pour la police municipale, cela est défini à l'article L412-55 du Code des communes).*
Discipline	Problème de la double peine disciplinaire (écartement des TA pendant 3 ans pour un 1er groupe, 10 ans au delà).	*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.* *L'effet collatéral d'une sanction peut par ailleurs être supérieur à la sanction elle-même. L'écartement d'une promotion pendant plusieurs années peut représenter plusieurs milliers d'euros de perte financière pour une sanction ne représentant que quelques centaines d'euros de pénalité.*
Lien promotions-évaluation	Thématique des promotions plus étroitement liée à l'évaluation, qui est également en cours d'évolution (projet de formulaire unique DGAFP)	*Certaines rubriques d'évaluation sur ESTEVE seraient inaccessibles à l'agent, et donc inconnues de lui. Avec la disparition de la notation chiffrée et des mois d'avancement, quid du classement et du départage des CREP au niveau des promotions mais aussi des postes à profil ?*
Égalité professionnelle	Promotions par quotas de genre	*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).*