



Les avis « d'arrivée » ... sur la sellette !



Introduction (présents)

a) « Haute » administration : cette CAPC était présidée par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, assistée de M. Pascal DECANter, le nouveau chef du bureau A/2 (depuis le 1^{er} janvier 2018).

b) Représentants du personnel : les 3 syndicats représentatifs siégeaient (CFDT, SOLIDAIRES et USD-FO).



I – Mise en compétition d'emplois d'IR1

1°) Postes proposés

L'ordre du jour se limitait à la seule mise en compétition d'emplois IR1.

Ce qui n'a pas empêché la CAP d'être particulièrement longue, dans la mesure où, dans le cadre de l'enquête A2 n°6623 du 29/12/2017 (et de ses trop nombreux additifs !), 36 postes étaient proposés (contre 24 lors de la même CAP en 2017) :

- 2 postes de chef de pôle fonctionnel dans une RR,
- 7 postes de chef de SRE,
- 6 postes de SG,
- 5 postes de chef de bureau,
- 2 postes d'adjoint à un chef divisionnaire,
- 2 chefs de service Viti/CI,
- 6 postes de CSDS,
- 1 poste d'adjoint de chef de pôle GRH,
- 1 poste d'adjoint au chef d'un département au CSRH,
- 1 poste de responsable de service dans un SCN,
- 1 poste de chef de pôle au SGC,
- 1 poste de chef de service des douanes à Wallis,
- 1 poste à Paris Spécial.

2°) Candidatures

75 agents ont postulé à cette enquête : 1 IP1, 12 IR1, 62 IR2.

3°) Postes non demandés

Aucune candidature n'a été émise pour le poste de chef de bureau d'Amiens, ni pour les postes de CSDS de Dieppe BSE et de Thionville BSI.

4°) Postes non attribués

La « haute » administration n'a pas fait de proposition pour 3 postes où 1 seul candidat avait postulé mais ne remplissait pas le critère des 2 ans sur son poste actuel (chef RR Reims, chef SRE Rouen et SG à Orléans).

En outre, elle a retiré, en séance, 2 postes, considérant que les candidats ne correspondaient pas au profil attendu (Chef du bureau de Nouméa Port et Adjoint au chef du département DCR au CSRH).



5°) Résultats

Les 28 postes restants ont été attribués à 8 IR1 et 20 IR2. Ces derniers ont donc bénéficié d'une promotion.

Il faut noter que la « haute » administration a accepté les **candidatures de dernière minute** de deux IR2, 48h avant la CAPC :

- l'un ayant omis de valider sa demande dans l'application « Mutation »,
- l'autre s'étant décidé au dernier moment.

SOLIDAIRES a dénoncé cette situation : il existe des règles pour prendre part à la « compétition », puisque c'en est une, la note d'organisation indique une date limite de dépôt des demandes, les agents le savent et doivent en tenir compte, d'autant plus que l'administration est tenue de fournir aux représentants du personnel la liste des candidats au plus tard 8 jours avant la CAPC, afin de leur permettre de prendre contact avec eux.

Après un débat assez vif, il a été décidé d'accepter exceptionnellement ces deux candidatures, puis de n'en retenir qu'une seule. À l'avenir, toute demande non validée dans « Mutations » et toute demande hors délai sera systématiquement rejetée.



6°) Vote

SOLIDAIRES ne vote pas pour les IR1.

En ce qui concerne les IR2, SOLIDAIRES a voté :

- Pour dans 10 cas,
- Contre dans 7 cas où l'administration n'a pas retenu le candidat le mieux placé
- et s'est abstenu dans 3 situations où l'administration a promu un IR2 au détriment d'un IR1, avec un argumentaire pas toujours très convaincant.



7°) Commentaires

Pour le reste, les débats ont été particulièrement animés, dans la mesure où 12 postes étaient à profil et ont débouché sur des situations parfois totalement surréalistes. Comme nous le dénonçons depuis la mise en place de ce dispositif, l'avis de la direction d'arrivée est devenu le critère déterminant dans le choix de tel ou tel agent.

Pour l'un de ces postes, on a assisté à une véritable pantalonnade, puisque le directeur voulait le candidat classé 8^{ème} et dernier : comment a-t-il fait ?

Il a tout simplement refusé de classer les 7 premiers en faisant un quasi copier-coller pour les dénigrer (sans oublier une description dithyrambique du 8^{ème}) ! Comme nous avons également appris par certains candidats que l'entretien obligatoire était une pure mascarade (2 minutes montre en main, « *désolé mais ce ne sera pas toi !* »), nous avons dénoncé fortement un tel comportement. M^{me} Deboux a convenu qu'effectivement, cela ne devait pas se faire ainsi et s'est engagé à donner de nouvelles instructions aux directeurs pour mieux motiver leurs avis, mais cela ne l'a pas empêché de promouvoir le 8^{ème} ! Et nous pouvons faire le pari que nous continuerons à voir de telles pratiques perdurer, de manière plus ou moins subtile.

Autre exemple, avec un directeur célèbre pour ses avis outranciers et souvent factuellement erronés : là encore, nous avons dénoncé avec virulence le fait que l'administration centrale, malgré la réputation de ce personnage, tienne compte de son avis dans les choix qu'elle opère. Mais nous n'avons pas été entendus sur ce point là !

Il nous faut, une fois de plus, rappeler que **la procédure visant à solliciter l'avis de la direction d'arrivée n'est prévue par aucun texte** et équivaut à faire siéger le directeur d'arrivée à la CAPC, avec voix quasi-prépondérante, alors qu'il ne dispose d'aucun mandat et que les représentants de l'administration siègent en chair et en os. Cette procédure ne peut qu'entacher la décision de la CAP, ce que ne manquerait pas de rappeler le tribunal administratif si celui-ci était saisi.

Quand bien même l'avis du directeur d'arrivée n'a pas matière à être établi, et compte tenu de ce qui précède, ce document existe et doit être communiqué au fonctionnaire qui en ferait la demande (même si ce document n'est pas classé dans le dossier individuel de l'agent), tout comme l'avis de départ. La confrontation de cet avis avec l'avis de départ établi par la hiérarchie locale qui connaît l'agent et avec le dossier individuel du fonctionnaire, ne manquerait pas de piquant et mettrait dans l'embarras les représentants de l'administration siégeant effectivement à la CAPC... À jouer avec le feu on finit toujours par se brûler... !

Pour information, le régime juridique des « *actes préparatoires aux décisions administratives* » expose qu'ils ne sont pas susceptibles d'un recours pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives. Cela n'est pas une raison suffisante pour ne pas en demander la communication. À chacun de réfléchir sur cette procédure qui en dit long sur les relations troubles et occultes entretenues par la DG et les hiérarchies locales.

Ceci étant, les débats n'ont pas été totalement inutiles, puisque, dans 4 situations, la « haute » administration a accepté de modifier son choix initial.

En résumé

Cette longue et éprouvante CAPC a stigmatisé encore un peu plus les dérives de la « haute » administration.

Une « haute » administration qui s'imagine pouvoir singer les méthodes du privé en mettant en œuvre des techniques de recrutement pour le moins « originales », mais en totale contradiction avec les règles du statut de la fonction publique et celles qui organisent le déroulement des CAP.

* *
*

 **SOLIDAIRES** était représenté par **Philippe REYNAUD** (titulaire) et **Jacques CHEMINET** (suppléant).
Pour plus de précisions, les contacter.



Le travail « en aveugle » de la DG !



Introduction (présents)

a) « Haute » administration : cette CAPC était présidée par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, assistée de M. Pascal DECANter, chef du bureau A/2 (depuis le 1^{er} janvier 2018) et de leurs collaborateurs.

b) Représentants du personnel : les 3 syndicats représentatifs siégeaient (CFDT, SOLIDAIRES et USD-FO).

L'ordre du jour se limitait à la seule mise en compétition d'emplois IR1.



I – Mise en compétition d'emplois d'IR1

A) Préalable : un nombre de promus inconnu...

La question

M^{me} DEBAUX a été interrogée par l'USD-FO sur les ratio promus-promouvables : sont-ils connus de la sous-direction A.

La réponse

La réponse a été plutôt inquiétante : M^{me} DEBAUX a, en effet, avoué n'avoir aucune indication de quelque nature que ce soit, malgré de très nombreuses relances. Il semble que le Ministre Darmanin veuille jouer le parfait petit élève, en montrant l'exemple de la rigueur aux autres Ministères.

M^{me} DEBAUX est donc plutôt pessimiste et penche pour des ratios en baisse, et elle a évoqué, en particulier, la catégorie C qui devrait être la plus touchée (tout ceci, indépendamment de la scandaleuse suppression pure et simple du Plan Ministériel de Qualification, qui va déjà diminuer drastiquement le nombre de postes ouverts dans le cadre des LA).

% B) Statistiques

1°) Postes proposés

Du fait de l'absence de ce ratio, l'administration travaille en quelque sorte « en aveugle » lorsque l'enquête A2 n°206 du 28/02/2018 propose 28 postes (elle en avait proposé 34 à la même CAP de l'an dernier) :

- 2 postes de chargés de mission
- 2 postes de chef de pôle fonctionnel dans une RR,
- 5 postes de chef de SRE,
- 4 postes de SG,
- 7 postes de chef de bureau,
- 2 postes d'adjoint à un chef divisionnaire,
- 1 poste de chef de service Viti/CI,
- 4 postes de CSDS,
- 1 poste d'adjoint de chef de pôle PLI.

B) Statistiques (suite)

2°) Candidatures

60 agents ont postulé à cette enquête : 1 IP1, 12 IR1, 47 IR2.

3°) Postes non demandés

Aucune candidature n'a été émise pour le poste de CSDS de Dieppe BSE, ni pour celui de chef de bureau de Nouméa Port.

Sur ce dernier poste, nous avons interpellé l'administration pour qu'elle nous donne son sentiment sur l'absence de candidat sur un poste de cette nature, traditionnellement attractif.

Sans réponse de sa part, nous avons donné notre opinion, selon laquelle l'attitude de la hiérarchie locale est en cause. Nous avons indiqué que l'exemplarité qui est régulièrement exigée des cadres intermédiaires doit s'appliquer à l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

3°) Postes non attribués

La « haute » administration n'a pas fait de proposition pour 4 postes :

- dans 3 cas (CSDS Fa'a Aéroport, Adjoint au chef de pôle PLI à Paris, Chef du SRE de Nancy), 1 seul candidat postulait, mais ne remplissait pas certains critères ou avait bénéficié d'un meilleur choix ;
- dans le 4^{ème} (chef pôle RR Reims), il y avait 3 candidats, l'un d'eux ne remplissait pas le critère des 2 ans sur son poste actuel, un autre avait bénéficié d'un meilleur choix et l'administration a écarté le dernier candidat au motif qu'il n'avait pas le profil attendu et ne pouvait être opérationnel immédiatement.

4°) Postes attribués

Les 22 postes restants ont été attribués à 7 IR1 et 15 IR2. Ces derniers ont donc bénéficié d'une promotion.



C) Résultats



1°) Commentaires

Pour le reste, les débats ont permis d'éclaircir une question pendante sur laquelle l'administration était très peu claire depuis le passage de M. BLANC à la tête de la sous direction A. **Auparavant**, il était possible de bénéficier d'une promotion, juste après avoir été affecté sur un poste à responsabilité. C'est ainsi, par exemple, qu'un IR2 affecté sur un poste de chef de service pouvait se voir promu IR1 à la CAPC suivante, alors qu'il venait tout juste de rejoindre son poste.

M. BLANC avait dénoncé ce procédé, estimant qu'un agent qui demandait une affectation de chef de service se devait d'y rester un « certain temps » avant de pouvoir postuler pour une promotion, car cela désorganisait les services. **L'argument est effectivement recevable, sauf que le « certain temps » n'était pas du tout défini et à géométrie variable**. M^{me} DEBAUX a donc précisé qu'il fallait rester au moins 1 an et que toute demande effectuée entre 1 et 2 ans ferait l'objet d'un examen au cas par cas (après 2 ans, pas de problème).

Pour le reste, il nous a semblé qu'il y avait globalement moins de choix arbitraires qu'à l'accoutumée, ce dont nous ne pouvons que nous satisfaire, même si certains commentaires de directeurs restent totalement inacceptables, car en totale contradiction avec la carrière des agents, ce que nous avons fermement dénoncé, notamment dans une situation où l'injustice était particulièrement criante.



2°) Vote

SOLIDAIRES ne ne disposant pas de siège en d'IR1, ne participe pas au vote pour ce grade. En ce qui concerne les IR2, SOLIDAIRES a voté :

→ Contre dans 3 cas où l'Administration n'a pas retenu le candidat le mieux placé.

→ Pour dans 12 cas.

L'un des votes « Pour » l'a été, alors que l'Administration avait retenu le candidat classé en 5^{ème} position, mais, pour différentes raisons, nous avons estimé qu'il était cohérent d'écartier les 4 candidats classés devant.

Enfin, dans une situation, l'administration a accepté de modifier son choix initial.

En résumé

Cette CAPC a montré qu'il y a du souci à se faire pour les promotions en 2018, notamment pour la catégorie C. Elle a également permis de clarifier une règle de gestion plutôt obscure. Enfin, certains commentaires de la hiérarchie restent inacceptables.

 **SOLIDAIRES** était représenté par **Philippe REYNAUD (titulaire)** et **Gaële PERON (experte)**. Pour plus de précisions, les contacter.



Mobilité, baisse d'effectifs et rémunération au mérite



Introduction



A) Présents

a) « Haute » administration : Cette Commission Administrative Paritaire Centrale (CAPC) était **présidée** par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, **assistée** de :

- M. DECANter, chef du bureau A/2
- et leurs collaborateurs.

b) Les 3 syndicats **représentatifs** siégeaient :

- CFDT,
- SOLIDAIRES,
- USD-FO.



B) Préalables

SOLIDAIRES a lu la déclaration préalable jointe en annexe (voir p4).

M^{me} **DEBAUX** a **répondu** être parfaitement consciente de la problématique, mais expliqué qu'elle se contentait d'appliquer les taux promus/promouvables imposés par le Secrétariat Général (SG) du Ministère. Elle a été plutôt pessimiste pour les années à venir, estimant qu'il fallait s'attendre à voir ces taux baisser et donc le nombre de promotions se tarir régulièrement. Elle a cependant estimé qu'il y avait d'autres outils que les promotions pour reconnaître le travail d'un agent, faisant clairement allusion au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant Compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel = rémunération au mérite).

Nous lui avons rappelé notre opposition de principe à cette mesure, qui introduira encore plus d'arbitraire qu'actuellement.



I – Approbation de 4 procès-verbaux (PV)

La CAPC a approuvé à l'unanimité les PV des CAPC des 21/09/2017 (mise en compétition d'emplois IR1), 30/11/2017 (TA IR2 et TA IP1-IP2), 25/01/2018 (mise en compétition d'emplois IR1) et 28/03/2018 (mise en compétition d'emplois IR1).



II – Situations d'agents

Le **recours** d'un agent souhaitant obtenir 1 journée de **télétravail** est réexaminé, suite à enquête complémentaire demandée par la DG. Finalement, le collègue obtient satisfaction. Vote unanime en faveur de cette décision.

Un attaché principal de la mairie de Paris a demandé son **détachement** sur un poste du service central de la Masse, spécialisé dans les marchés publics.

Un appel à candidatures ayant été préalablement infructueux au sein de la DGDDI, l'ensemble des OS a voté favorablement pour cette arrivée en tant qu'IR2.



III – Mise en compétition d'emplois d'IR2 et d'IR3

1°) Statistiques

a) Postes offerts

Dans le cadre de l'enquête A2 du 19/07/2018, 42 postes étaient proposés :

- 5 postes de chef de Service Régional d'Enquêtes (SRE),
- 1 poste de chef de service viticulture,
- 4 postes de secrétaire général (SG),
- 7 postes de chef de bureau de douane,
- 2 postes d'adjoint à un chef de bureau de douane,
- 1 poste d'adjoint au chef divisionnaire,
- 1 poste de chef du Centre Opérationnel Douanier Maritime (CODM),
- 1 poste de chef du service Scanners Mobiles Spéciaux (SMS),
- 3 postes de responsable de service dans des Services à Compétence Nationale (SCN),
- 4 postes de Chef de Service Douanier de la Surveillance (CSDS),
- 1 poste à Paris-Spécial,
- 8 postes de promotion retraite
- 4 postes d'experts :
 - 2 DG,
 - 1 informatique,
 - et 1 Officier de Douane Judiciaire (ODJ).

b) Candidats :

95 agents ont postulé à cette enquête : 4 IP1, 12 IR1 et 79 IR2.

c) Postes non demandés

Aucune candidature n'a été émise pour :

- les postes de chef du service SMS,
- le poste de chargé de mission BEAT à la DNRED,
- le poste d'adjoint à Lyon-Saint-Exupéry,
- 2 postes de CSDS (BSE Dieppe et BSI Baisieux-Camphin).

d) Attribution

Au final, 34 postes ont été attribués (à 8 IR1 en mutation et 26 IR2 en promotion).

3 postes pour lesquels des candidatures existaient n'ont pas été pourvus :

- Le poste de chef du bureau de Poitiers n'a pas été pourvu, le seul candidat ayant obtenu un meilleur choix.
- Quant au poste de chef du CODM à Marseille, l'administration a préféré le retirer, malgré 2 candidatures, estimant qu'il n'y avait pas d'urgence et qu'une réflexion complémentaire devait être menée.
- Enfin, le poste d'adjoint au Chef divisionnaire de Roissy voyageurs division 4 n'a pas été pourvu, le premier candidat ayant obtenu un meilleur choix, le second ayant été écarté pour des raisons douteuses.



2°) Commentaires

Un long débat a porté sur l'exigence de **mobilité pour les cadres supérieurs** et en particulier les CSDS.

La DG estime qu'il ne faut pas rester sur un poste plus de quelques années (5 à 7 ans, semble-t-il), sous peine de tomber dans un exercice routinier de ses fonctions.

Nous avons fait observer que l'expérience était également un bon moyen de valoriser son travail, mais il est clair que nous n'avons pas été entendus.



3°) Vote

Rappelons que SOLIDAIRES, représentant des IR2 ne vote que lorsqu'un candidat du grade d'IR2 est proposé à la promotion (L'USD-FO a des représentants dans les 3 grades : IP1, IR1 et IR2).

SOLIDAIRES a voté :

- Contre les propositions de l'administration lorsque, prenant part au vote, le candidat placé en premier n'a pas été retenu (3 cas),
- Pour, dans la situation inverse (22 cas).
- À noter également une abstention, dans un cas très particulier où l'administration a fait le nécessaire pour régler la situation particulièrement difficile d'un agent.

IV – Tableau d'Avancement IR2

1°) Présentation

À la demande des OS, surprises de la date de ce tableau d'avancement, qui, traditionnellement, se déroule plutôt en novembre, M^{me} Deboux explique qu'avec ses services ils ont été obligés de l'anticiper du fait des élections professionnelles. Le calendrier habituel sera de nouveau appliqué les années suivantes.

2°) Statistiques

Vocations : 275 agents avaient vocation.

Écartés : 9 ont fait l'objet d'une notice de non-proposition émise par la hiérarchie locale et qui, de fait, ont été écartés par la CAPC. Rappelons que les agents écartés de cette promotion ne sont pas informés de l'existence de cette fiche de non-proposition. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à demander la communication de son dossier personnel, afin d'être informés de ce type d'informations, essentielles dans le déroulement d'une carrière.

Promus : La promotion a bénéficié à 66 IR2, dont 33 experts, 32 chefs de service et 1 au titre de permanent syndical (!).

3°) Commentaires

Il a été constaté lors de cette CAPC que la répartition expert-chef de service est désormais à égalité, alors qu'elle était il y a encore peu, de 2/3 pour les experts, 1/3 pour les chefs de service. Cela est dû au fait que les baisses de promotions (66 en 2018 contre 90 en 2017) sont subies par les experts, du fait de la priorité affichée en faveur des chefs de service. Compte tenu de la raréfaction des promotions à venir, ceci est très problématique pour l'avenir.

D'autant plus qu'un débat s'est ouvert sur cette priorité, la DG estimant qu'il suffisait d'avoir 2 ans d'IR3 et être chef de service, même depuis quelques semaines, pour passer IR2, alors que les OS pensaient qu'il fallait 2 ans d'exercice en tant que chef de service pour obtenir cette priorité.

La DG a indiqué qu'en 2017, il fallait en moyenne 5 ans et 3 mois pour passer d'IR3 à IR2 (chefs de service et experts globalisés). Lors de cette CAPC, on a constaté que certains IR3 experts depuis 6 ans n'ont toujours pas été nommés IR2. La route devient de plus en plus longue !

4°) Vote

SOLIDAIRES s'est abstenu sur la liste de ce TA, au motif que la cap surchargée n'a pas permis d'examiner les dossiers individuels ayant donné lieu à fiche de non proposition au tableau d'IR2, et de procéder à confrontation.

 **SOLIDAIRES Douanes était représenté par Philippe Reynaud (titulaire) et Jacques Cheminet (suppléant). Pour plus de précisions, les contacter.**



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

Annexe : notre déclaration préalable



CAPC n°2-3 (IP-IR)
du mercredi 19 septembre 2018
Mise en compétition d'emplois IR1
et Tableau d'Avancement IR2



Carrière

préalable

Madame la Présidente,

Quelques chiffres pour commencer :

- Promotions au grade d'inspecteur régional de 1^{ère} classe (IR1) : 35 déjà effectuées en 2018, 70 en 2017.
- Tableau d'Avancement au grade d'inspecteur régional de 2^{ème} classe (TA IR2) : 66 en 2018, 90 en 2017.
- Tableau d'Avancement au grade d'inspecteur régional de 3^{ème} classe (TA IR3) : 57 au 1^{er} tour de 2018 (dont 9 promotions retraite) : nombre total 2018 inconnu à ce jour.
- Liste d'Aptitude au grade d'inspecteur (LA B en A) : 13 en 2018 (13 actifs et 0 retraite) + liste complémentaire de 2 actifs. En 2017, 32 promotions (25 actifs et 7 retraites), en 2014, 61 promotions (32 actifs et 29 retraites)
- Liste d'Aptitude au grade de contrôleur (LA C en B) : 44 en 2018 (39 actifs et 5 retraites) + liste complémentaire de 31 actifs et 1 retraite. En 2017, 108 promotions et en 2016, 75 promotions (60 liste principale + 15 liste complémentaire).

Ces chiffres témoignent d'une véritable distorsion de traitement entre les catégories A, A+ et les catégories B et C. En effet, ces deux dernières catégories, et tout particulièrement les B, ont vu leur possibilité de promotion via la LA devenir quasiment marginale (en 2018, le nombre de promus via la LA de B en A représentait à peine plus de 20 % que le nombre offert en 2014).

À l'inverse, les promotions IR1 se portent plutôt bien, puisqu'on peut imaginer qu'à l'issue de cette CAP, le nombre d'IR2 promus IR1 sera comparable à 2017. Au niveau des IR2, c'est moins bien, puisque les promos 2018 sont en baisse de plus de 25 % par rapport à 2017. Quant aux IR3, difficile de se prononcer puisqu'il faudra attendre le deuxième tour en décembre pour connaître leur nombre exact.

Nous constatons donc que tout ce qui relève des tableaux d'avancement est relativement épargné, comparé aux listes d'aptitude.

Rappelons que SOLIDAIRES a toujours dénoncé le caractère très subjectif des promotions en LA et a ainsi privilégié le mode d'accès par concours ou examen professionnel au corps supérieur où les candidats sont davantage sur un pied d'égalité. Par ailleurs, SOLIDAIRES a toujours revendiqué la linéarité de carrière c'est à dire la progression sans barrage ni sélection jusqu'au dernier échelon du corps. De ce fait, c'est l'ensemble des agents répondant aux conditions statutaires qui devraient être proposés dans l'ordre de l'ancienneté.

Avec le gel du point d'indice depuis des années, les promotions constituent désormais une des rares possibilités de maintenir son pouvoir d'achat. SOLIDAIRES dénonce donc la diminution importante et rapide du volume global de promotions, résultat d'une politique délibérée menée par le ministère, avec, notamment la suppression cette année du Plan Ministériel de Qualification (PMQ).

Par ailleurs, dans le contexte que nous connaissons en douane, avec l'existence de listes d'aptitude et de tableaux d'avancement, nous ne pouvons admettre que ces diminutions de promotions se fassent essentiellement au détriment des catégories B et C.

SOLIDAIRES demande le retour à un niveau de promotions qui laisse espérer à tous les douaniers, la possibilité de dérouler une carrière dans des conditions satisfaisantes. SOLIDAIRES souhaite également qu'un minimum d'équité soit apporté dans la manière dont les promotions se répartissent au sein des différentes catégories.

La délégation SOLIDAIRES Douanes