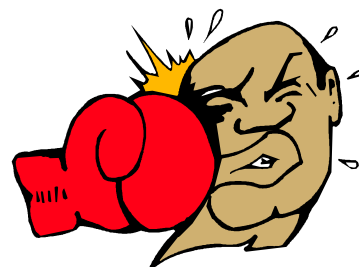


***De vieux démons ressurgissent !***

**Edito :**

Quelle n'a pas été notre surprise à la lecture du bulletin 2010/2 du 12 janvier dernier du SNCD. Globalement, les écrits du syndicat catégoriel étaient empreints de sobriété et de sérénité depuis plus de 2 ans (au lendemain des dernières élections professionnelles de fin 2007 qui avaient vu un « tassement » de l'audience de ce syndicat, particulièrement en CAP d'inspecteur (-6,68%) !



L'approche d'un prochain scrutin (Masse) et d'un autre à une date non déterminée (CAP) n'est pas neutre puisque revendiquée explicitement dans le bulletin cité plus haut. Voilà qui a le mérite d'être clair.

Nous n'entamerons pas une polémique avec le SNCD, mais cette attaque nous donne l'occasion de rappeler à l'ensemble du personnel de catégorie A les positions simples et claires de notre organisation qui, rappelons-le, a vocation à être l'interprète de toutes les catégories de personnels, de l'AC2 de 1<sup>er</sup> échelon au cadre supérieur le plus gradé !

**Préambule :**

Les carrières de la Fonction Publique (Douane) sont organisées en 3 catégories d'agents avec recrutement externe différencié.

Pour permettre aux agents recrutés dans les 2 catégories inférieures d'aspirer et d'aboutir à un passage dans la catégorie supérieure, 3 types de recrutements sont mis en place : concours interne, liste d'aptitude (choix), examen professionnel.

Les personnels issus de ces 3 modes de recrutement sont reclassés en catégorie supérieure suivant des règles précises qui les font s'intercaler en terme de carrière parmi les agents recrutés à titre externe qui déroulent leur carrière dans leur catégorie dans des grades spécifiques.

**Pour la CFDT, quand un agent est recruté par ces 3 types de recrutement, il devient agent de sa nouvelle catégorie « à part entière » sans distinction d'origine : un ex C est un agent de catégorie B (contrôleur) ; un ex B est un agent de catégorie A (inspecteur).**

## Les promotions de B en A:

Notre organisation souhaiterait qu'elles se fassent par un examen professionnel validable dans le temps (on garde son bénéfice 5 ans si on ne peut être nommé sur le poste de son choix).

A l'heure actuelle, l'administration nous impose des listes d'aptitude (LA) injustes par leur quota et la subjectivité des choix opérés entre agents.

## Les listes d'aptitude, (malgré qu'elles ne soient pas notre tasse de thé ...):

La CFDT a participé activement à l'accord majoritaire d'octobre 2008 qui a permis la pérennisation du Plan Ministériel de Qualification (PMQ) et le maintien d'un taux de promotions élevé. Ceci au même titre que le SNCD qui, à le lire, en revendique la paternité du « combat ».

## Les examens professionnels de B en A :

De la même façon, même s'ils ne sont pas ceux que nous revendiquons, (organisation de l'épreuve calquée sur un concours, pas validable dans le temps) ils sont un premier pas.

Et là encore, la CFDT a participé activement à leur mise en place (promis pour octobre 2010) et surtout au quota de places réservées (20/an).

## Les promotions en chefs de services (IR3, IR2, IR1) :

Sur ce sujet également, les positions de la CFDT sont claires:

- Tout emploi de chef de service devrait au minimum être un emploi d'IR2, les IR3 et les inspecteurs pouvant y accéder.
- Les « **chefs** » des plus grosses unités devant être implantés en IR1 avec accès offert aux IR2 ou IR3 et inspecteurs.

Sur ce plan, le SNCD a implicitement admis que les emplois de chefs de services des petites et moyennes unités soient implantés en IR3, quitte à dérouler ensuite la carrière en IR2.

## Les promotions « experts » :

### -à IR3 :

Elles doivent, en fait, pour la CFDT, être des passages à l'ancienneté dans ce grade de débouché de grade d'inspecteur, comme l'était la promotion à l'ancien grade d'inspecteur central.

A terme, l'inspecteur devrait dérouler sa carrière du 1<sup>er</sup> échelon d'inspecteur au dernier d'IR3 sans barrage (TA).

### -Pour le passage à IR2 :

Le tableau d'avancement doit promouvoir les IR3 à l'ancienneté en catégorie A.

### -Pour le passage à IR1 :

Un tableau d'avancement doit promouvoir les IR2 à l'ancienneté en catégorie A.

Comme on le voit, nos positions de principe sont établies sur ce qui est la base du raisonnement de promotion à l'intérieur de la Fonction Publique : « l'ancienneté ».

Cette ancienneté de catégorie garantit sans problème, aux agents recrutés en externe, un « privilège » de nomination anticipée par rapport aux agents issus des 3 autres modes d'accès aux catégories (LA, concours interne, examen professionnel).

## Les interférences experts/chefs de services :

Le problème est posé par la pratique imposée par l'administration de faire passer la totalité des inspecteurs pour les 2 filières (experts, chefs de services) au grade d'IR3 et non comme nous l'avions proposé les chefs de service en IR 2.

Le SNCD a accepté implicitement cette manière de procéder au moment de la création des 3 grades actuels de débouché du A dit « classique »

Si la CFDT avait été écoutée à l'époque, cette problématique n'existerait pas.

Les chefs de services seraient IR2 ou IR1, les experts débuteraient en IR3 et dérouleraient éventuellement jusqu'à IR1 dans la filière expert.

Mais comment faire simple quand on peut faire compliqué ? Il n'est qu'à voir les multiples grades et passerelles mis en place en catégorie A supérieure qui confine à l'usine à gaz parfois pour arriver à des situations ubuesques où on est dégradé pour gagner plus en retraite !

Le problème est posé, en fait, par la désaffection à certains postes de chefs de services et au souci commun SNCD/administration de privilégier à tout prix les inspecteurs issus de concours sans intégrer la notion d'égalité entre agents d'un même grade et d'une même ancienneté (réelle ou reconstituée).

Ceci n'empêche pas le SNCD d'écrire qu'il est « partisan d'un accès équitable pour l'accès au grade d'IR3 pour tous les inspecteurs ». Le tout est de donner ensuite un véritable sens au mot équitable...



Ainsi, les postes d'IR chefs de services (IR1, IR2 et IR3) sont vacants et sans candidats :

- IR2 et IR3 pour IR1 ;
- inspecteurs externes ou internes pour IR3.

Pour appliquer des remèdes circonstanciels, on offre plusieurs fois les postes, et malgré tout, ils restent vacants ...

Alors l'administration (comme le SNCD) en arrivent à se tourner vers les seuls qu'ils "sous considèrent": les ex B en A.

Et on aboutit au paradoxe de voir ceux-ci promus sans grande ancienneté en A, (un record sans nul doute: **2 ans lors de la dernière CAPC**), dans un emploi reconnu comme étant de plus grande responsabilité (chef de service) alors qu'ils ne peuvent accéder aux « sous postes » d'experts dans le même temps.

Pour pallier ce paradoxe, l'administration envisage de promouvoir des IR3 experts avec 7 ou 8 ans de catégorie A.

**Dans le cadre de ce débat et uniquement dans ce cadre (qu'elle n'a ni souhaité ni provoqué par ses positions de principe) et qui nous est imposé par les complices cités plus haut, la CFDT se positionne avec une réflexion empreinte de sérénité et de justice.**

**Comme nous sommes amenés à « traiter » de toutes catégories de personnels, il est facile d'établir des comparaisons et de se souvenir des conditions pour accéder au grade de débouché des agents ayant accédé en catégorie B par les mêmes voies que les B en A.**



**Statutairement, il faut 5 ans de catégorie B pour accéder au grade de débouché (C1) à un agent promu de C en B.**

Dans le cadre du fonctionnement empirique actuel (qui nous est étranger à l'origine, vous l'avez compris), il est clair que la justice (et même « l'équité ») conduit à traiter les cadres A de la même façon.

**Notre « qualité » de syndicat confédéré à « obédience » complète, nous confère la capacité à tenir ces raisonnements, n'en déplaise aux cassandres.**

#### **Un aparté sous forme de réponse à la provocation du texte du SNCD :**

Nous ne pouvons supposer qu'un seul cadre A douanier ait pu se laisser abuser par le passage indiquant des votes Solidaires et CFDT « contre » des agents.

Vous l'avez tous compris : il s'agit de vote de principe « contre » des positions administratives que nous combattons, comme dans toutes les CAPC d'ailleurs.

Pour qui le SNCD prend-il les cadres A ? La ficelle est de la grosseur d'une corde à nœuds marins... Comme celle qui consiste à s'arroger l'exclusivité des progrès réalisés en matière de carrières et de gestion des personnels en CAP, ainsi que le revendique par exemple le SNCD sur les ratios promus/promouvables.

Qui peut croire en 2010 qu'en matière de progrès social, seul le SNCD obtient des résultats pendant que les autres le regardent faire sans agir ? La réponse est dans la question nous semble-t-il !

**Cette mise au point valant réponse à un électoralisme suranné au moment où d'autres défis majeurs nous attendent (retraites par exemple), nous en resterons là.**

De plus, ce document n'est qu'un abrégé rapide des positions et réflexions de la CFDT Douane sur les carrières de catégorie A. Nous n'avons sciemment pas abordé les structures et personnel d'encadrement supérieur, pour ne pas alourdir exagérément le propos. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus conséquemment à l'avenir.