

L'ASCENSEUR SOCIAL EST EN PANNE !

PROMOTION IR2 ET IR1

Les notes de campagne pour les TA d'IR2 et d'IR1 ont évolué entre 2020 et 2021.

En effet, l'Administration apprécie désormais les conditions statutaires au 1er janvier de l'année de la promotion alors qu'auparavant il fallait les remplir au cours de l'année de promotion. La conséquence de cette évolution est immédiate puisque **les agents perdent 1 an !**

Ce changement de pied n'est pas admissible à une époque où les règles statutaires sont réputées stables. De plus **ce n'est pas du tout conforme à l'engagement pris par la Directrice Générale lors des échanges sur les nouvelles Lignes Directrices de Gestion.**

Sont victimes de cette décision les agents qui ne pourront pas postuler mais aussi **l'Administration qui se prive de "bons" candidats sur des postes où elle affirme à qui veut l'entendre « avoir des difficultés à recruter » (sic).**

Il est prévu en début d'année 2022 un bilan des fameuses LDG.
La CFDT Douane exigera un retour à la règle d'origine.

SPÉCIAL A
NOVEMBRE 2021



INSPECTEUR EN SURVEILLANCE UNE VOIE DE GARAGE

Le re-pyramidage en surveillance induit que désormais les postes de responsables de TGU et GU sont fléchées pour des IR1. Jusque-là, a priori, pas de problème, c'est une mesure cohérente et légitime par rapport à l'encadrement qui existe dans les services OP/CO.

Mais personne ne semble mesurer l'effet pervers assez dramatique qu'il induit : il est de plus en plus difficile d'accéder à IR3 - chef de service en Surveillance.

Il existe pourtant des solutions : il faut étudier la possibilité de calibrer en IR3 - chef de service les postes de CSDSA en TGU et GU. Ce ne serait d'ailleurs que justice car les contraintes de mobilité obligatoire s'imposent aussi au CSDSA.

Une chose est sûre, le statut quo nous pousse inexorablement vers le mur.

Plus aucun inspecteur ou presque ne pourra accéder à la filière IR3 - chef de service en Surveillance... ou alors en étant obligé de faire des allers retours entre les branches OP/CO et Surveillance...

Eu égard à la logique des postes à profil et la pratique des LDG, c'est totalement illusoire.

Au final, l'Administration vient d'inventer la triple peine pour les Inspecteurs SU à savoir la mobilité obligatoire, les promotions ralenties et l'obligation de repasser par le statut OPCO avec perte de la bonification !

Quel bilan !

La CFDT Douane Cadre ne s'en satisfait pas et va demander à l'administration de revoir sa copie afin d'assurer enfin un peu de justice pour les collègues Inspecteurs SU.

PROMOTION INTERNE AU PRINCIPALAT

La sélection IP par concours professionnel reste toujours fermée aux Inspecteurs Régionaux.

Pourtant, nombreux sont ceux qui avaient privilégié leur famille durant les premières années de leur vie professionnelle à être aujourd'hui prêts et disponibles pour réorienter leur carrière.

Pour la CFDT Douane-Cadre, il est plus que temps de modifier ces règles archaïques. Il faut lever ces blocages dogmatiques.

PROMOTION INTERNE DE B EN A

Il est toujours extrêmement difficile d'estimer le niveau de promotion interne, l'Administration se réfugiant souvent derrière le partage concours interne/faux externe /exa pro et liste d'aptitude pour diluer ses chiffres.

Mais pas besoin de calcul alambiqué pour mesurer le glissement progressif qui vise à assécher années après années la promotion interne. Cela devient un véritable Eldorado quasi inaccessible.

La DGDDI doit avoir une politique plus ambitieuse dans ce domaine.

EN CONCLUSION

Les chiffres sont éloquentes.

Il y a 140 Administrateurs en Douane contre 163 DSD, une pyramide presque inversée !

En somme quand d'un côté, on freine le déroulement de carrière des inspecteurs de terrain, de l'autre, on promet au contraire un bon nombre de cadres "sup-sup".

L'ascenseur social est donc en panne pour la catégorie A sauf pour les habitants de la suite royale du dernier étage.

La « CFDT Douane Cadre » demande à la Direction Générale la tenue dans les meilleurs délais d'un groupe de travail spécifique sur la carrière du A.

Les blocages apparus ces dernières années doivent être expertisés et levés.

Les LDG ont nettement aggravé les choses et rien ne doit être tabou dans ces directives imposées aux agents par l'administration.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

