



SURVEILLANCE ET PYRAMIDAGE HIERARCHIQUE LE COMPTE N'Y EST PAS !

Rappel

La réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance mise en œuvre au 1^{er} janvier 2011 (CTPC du 15/12/2020) avait pour but de revoir progressivement la chaîne hiérarchique du commandement et d'implanter davantage de postes de catégorie A à la tête des unités, comme chef de service (CSDS) et adjoint (CSDSA).

Après plusieurs années, force est de constater que si ce « repyramidage » en A a été globalement effectué, l'administration est loin d'avoir tiré toutes les conséquences de cette réforme quant à l'accès des CSDS et CSDSA à la catégorie A+ et au statut d'emploi de CSC.

De plus, l'administration n'a pas toujours calibré ces postes de responsabilité au regard de l'évolution de la taille des brigades et de la charge qui pèse sur les chefs de service.

Le mouvement de repyramidage en A+ qui s'est opéré globalement en OP-CO n'a pas toujours été suivi en SU.

L'objectif-cible de 2016...

⇒ Ainsi, dans le cadre du développement des postes de CSC et conformément à l'instruction-cadre du 11 octobre 2016, il avait été prévu que :

- 2 TGU devaient être accessibles sous statut d'emploi (SE) de CSC1 et offertes aux IR1,
- l'ensemble des TGU (sauf les deux proposées en CSC1) devaient être accessibles sous SE de CSC2 et offertes aux IR1.

La réalité en... 2021

- ⇒ Suite à la mise en place des Lignes Directrices de Gestion « Mobilités », les CSDS doivent rester 3 ans en poste (contre 2 auparavant).
- ⇒ Après beaucoup de difficultés, seules 2 TGU sont actuellement dirigées par un CSC2 (Calais Port BSE et Lille gares BSI).

⇒ Aucune des TGU censées être accessibles au SE de CSC1 n'est actuellement dirigée par un IR1 détaché dans ce statut.

⇒ Lors de la publication de l'instruction-cadre, la douane comptait 17 TGU.

⇒ À ce jour, nous estimons **le nombre de TGU** à environ une trentaine. Il convient de noter que nous avons, en vain (à ce jour), demandé à l'administration de nous communiquer une liste actualisée des brigades... Pourquoi une telle opacité ? Qu'est-ce qui motive ce refus tacite ?

L'USD-FO demande à l'administration de prendre en charge ce dossier très rapidement.

Pour ce faire, l'administration doit, selon **l'USD-FO** :

- établir un véritable état des lieux des brigades : nombre, classement (GU, TGU, etc.), pyramidage (quel grade pour chaque CSDS et CSDSA ?),

- engager une véritable politique de promotion des chefs de service SU qui doit permettre :

1) l'accès au SE de CSC pour les IR1, CSDS en poste sur les TGU et les GU ;

2) l'accès au grade d'IR1 des CSDS détenant le grade d'IR2 en poste dans les TGU et les GU

Pour **l'USD-FO**, il n'est pas acceptable que des chefs de service à la tête d'unités importantes et aux responsabilités managériales et opérationnelles incontestables voient leur carrière bloquée au grade d'IR1 ou au 3^e échelon d'IR2 !

Pour **l'USD-FO**, l'administration doit adresser un message clair aux chefs de circonscription et rompre avec cette forme de « chantage » consistant à obliger un CSDS à effectuer systématiquement une mobilité pour accéder :

1) au SE de CSC alors que sa brigade est fléchée en CSC, comme cela s'est fait jusqu'à présent dans la branche AG-OP/CO sur les postes à fort enjeu managérial ;

2) au grade d'IR1,

dès lors qu'il n'a pas démérité sur son poste.

⇒ **Une politique dynamique de promotions** aurait ainsi pour effet non seulement de se rapprocher 5 ans après, de la cible des postes CSC en SU voulue par l'administration, mais aussi de créer un véritable vivier d'IR1 susceptibles, à terme, d'accéder au SE de CSC et donc d'atteindre l'objectif cible de 2016.

⇒ L'administration ne peut se contenter de dire que le vivier est insuffisant et/ou qu'elle ne dispose pas des « bons profils ». Ce propos était entendable en 2016, il ne l'est plus du tout en cette fin d'année 2021. Elle dispose unilatéralement des moyens qui lui permettrait d'atteindre un objectif qu'elle s'est elle-même fixé !

Pour **l'USD-FO**, seule une politique dynamique de promotions permettrait non seulement d'atteindre cet objectif, mais aussi de **reconnaître l'investissement considérable des chefs de service et de leurs adjoints à la tête d'unités qui requièrent de réelles compétences managériales**. N'oublions pas par ailleurs, qu'en raison de la retraite active, les encadrants

surveillance ont 5 ans de moins pour dérouler leur parcours professionnel.
Pourquoi une telle différenciation dans les parcours professionnels des encadrants de la branche OP/CO-AG et ceux de la branche surveillance. Les encadrants surveillance seraient-ils « les mal-aimés » de l'administration ?

Nous demandons également la révision à la hausse des primes d'adjoints CSDS qui ont vu leur charge de travail exploser depuis 2011.

En maintenant sa politique « malthusienne » et en n'exigeant pas de certains DI qu'ils déclinent les règles qu'elle a elle-même fixées, il y a déjà 5 ans, l'administration érode la confiance de ces cadres et de toute la chaîne hiérarchique.

↳ **L'USD-FO** demande la tenue d'un groupe de travail dédié qui doit aborder l'ensemble de la problématique du pyramidage en SU, au-delà de la seule question de l'accès au statut d'emploi de CSC.

En effet, il n'est pas rare que, sans même lancer une enquête pour pourvoir un poste vacant **au grade prévu au regard la taille de l'unité**, l'administration ouvre l'enquête ou propose le poste au tableau d'avancement à un grade « inférieur » à celui prévu. Alors que la logique voudrait qu'elle ne propose le poste à ce grade qu'après avoir constaté l'absence de candidats ou de candidats correspondant au profil recherché (dernier exemple récent : la BSI de Nogent-sur-Oise, GU jusqu'à présent, est passée TGU et le poste n'a été proposé ni en enquête CSC ni en enquête IR1 – cf. enquêtes n° 21001331 du 18 juin - IR2/IR3 et n° 21001342 du 22 juin - TA IR3).

S'agissant des postes de CSC et en contradiction totale avec ses propres directives, entre 2013 et 2020, l'administration n'a organisé que deux enquêtes pour pourvoir des postes de chef de TGU à ce statut d'emploi, la première enquête ayant été lancée après une intervention de l'USD-FO !

Les pouvoirs publics attendent beaucoup des collègues de la surveillance et donc de leur encadrement. Ils savent valoriser leurs résultats dans les médias et en faire une « vitrine » de leur politique de lutte contre les trafics en tout genre.

Il n'est donc que justice de demander en retour à l'administration qu'elle valorise le parcours de carrière de tous les personnels concernés **et donc de l'encadrement**.

L'USD-FO poursuivra ses démarches auprès de l'administration pour que le sujet « RH de l'encadrement surveillance » soit traité dans l'intérêt des personnels concernés.

N'hésitez pas à faire remonter vos questions et observations à l'équipe de réflexion de **L'USD-FO** en nous écrivant à sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Le 21 septembre 2021



Contacts : fodouanes@gmx.fr / sncd.siege@douane.finances.gouv.fr
Nous rejoindre : www.fodouanes.fr - www.sncd.info