



Montreuil, ce 9 septembre 2020

A l'attention de M. Nicolas LE GALL
Chef du Bureau RH3
DGDDI
11, rue des Deux Communes
93558 MONTREUIL-SOUS-BOIS

Objet : Positions de la CFDT-Douane et de la CFTC-Douanes concernant les LDG Promotions

Monsieur le Chef de Bureau,

Vos services ont reçu la CFDT et la CFTC en juillet dernier, afin de nous exposer les grandes lignes du projet concernant la déclinaison des Lignes Directrices de Gestion en Douane. A cette occasion, vous nous avez demandé de bien vouloir présenter début septembre nos suggestions concernant l'application de ces LDG.

Comme nous l'avons indiqué lors de nos bilatérales, la loi de transformation de la Fonction Publique ne nous paraît pas pertinente au sens où elle ne correspond ni à des attentes ni à des demandes des agents de l'Etat. Ce nouveau système de valeurs et ses implications concrètes sont imposés dans le cadre d'une vision théorique de la Fonction Publique en total décalage avec la réalité de vie des gens qui la composent. Un tel dogmatisme nous semble dangereux dans ses principes et plus encore dans leur application.

Pour la CFDT et la CFTC, il est absurde de chercher à évincer du nouveau système de promotions, sous couvert de mots spécieux tels que transparence et valorisation des parcours professionnels, le seul critère qui recueillait l'adhésion unanime des agents comme le moins arbitraire possible : **l'ancienneté**. Jusqu'alors un agent pouvait admettre de ne pas obtenir une promotion qu'il espérait légitimement, si on lui opposait que l'agent ayant obtenu la promotion à sa place était plus ancien que lui. Tout le monde étant égal devant l'ancienneté et la prise d'âge, ce critère, d'une façon générale, était d'autant mieux toléré qu'il était moins contestable. Cet unique argument audible, l'administration choisit de s'en priver pour lui substituer des notions prépondérantes infiniment plus polémiques et discutables tels que « mérite » et « profil ».

L'accomplissement de « parcours variés », ou l'exercice de fonctions sur des « postes exposés », qui semblent être, sur le papier, des notions objectivement vérifiables, ne suffiront pas à déterminer le mérite des agents. La diversité de nos directions régionales, dont certaines, étendues, sont pourvoyeuses en emplois variés, et d'autres non, va engendrer de facto des inégalités entre agents qui n'ont pas toujours le choix de leur lieu de vie.

.../...

De plus, le profilage à outrance des postes, tendance lourde aujourd'hui, enferme et spécialise les agents dans leur filière, et les rend experts de leur matière ; ceci crée l'inverse de la polyvalence attendue d'un agent aux « parcours variés » ! Comment les agents parviendront-ils à assumer, dans leur évolution professionnelle, cette injonction paradoxale ?

C'est à se demander quel est l'objectif recherché par les promoteurs de ce nouveau système : renforcer aigreurs, frustrations et sentiments d'injustice, parmi les personnels ? Mais alors, dans quel but ? Quel bénéfice l'administration en retirera-t-elle ? Pour un agent promu, elle en créera plusieurs autres déçus et irrités. Ce type de gouvernance nous paraît bien contre-productif, et bien peu propre à motiver vos troupes, ce qui devrait pourtant être votre préoccupation majeure dans le cadre d'une GPEEC intelligente. Le spectre des discriminations de tout type n'est jamais bien loin, et on peut parier que les recours administratifs invoquant ce motif vont se multiplier, à tort ou à raison ; en tout état de cause, au plan logistique comme au plan moral, il aurait été préférable de les éviter.

Par ailleurs, la disparition des CAP comme zone tampon entre les agents et les décisions de la Direction nous apparaît comme un facteur aggravant des dysfonctionnements que nous pressentons. La CFDT et la CFTC ne peuvent pas se porter caution d'un système contribuant à évacuer de la vie professionnelle les instances de dialogue social et le garde-fou salutaire qu'elles constituent.

Enfin, l'apparition des « comités de sélection » dans les processus de promotion nous paraît, elle aussi, chargée de dérives potentielles. Si ces comités comportent des membres extérieurs à notre administration, leur instauration décrédibilisera nos ressources internes en matière de sélection et introduira dans nos démarches RH un biais d'appréciation que nous jugeons indésirable. Nous serons très vigilants sur ce point qui pourrait être une porte ouverte à des influences externes néfastes.

Pour toutes ces principales raisons, après réflexion et consultation de notre base et de nos responsables, la CFDT et la CFTC, à ce stade, ne feront pas de proposition pour l'édification de ce système que nous rejetons en bloc. Ce chantier aurait sans doute bénéficié, au préalable, d'un retour sur expérience après la mise en œuvre des LDG mobilités. Il est regrettable que vous vous en dispensiez.

Nous vous prions de croire, monsieur le Chef de bureau, à l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le Secrétaire Général CFDT-Douane,

La Secrétaire Générale CFTC-Douanes,

David CARON.

Isabelle REYJAL.