

PROMOTIONS EN DOUANE PLUS D'ARBITRAIRE, MOINS DE GARANTIES, SACRÉ BILAN !

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE VOTÉE EN 2019 VA UNE FOIS DE PLUS CHAMBOULER NOS RÈGLES DE GESTION. APRÈS LES MUTATIONS (DEVENUES LES "MOBILITÉS"), LE GOUVERNEMENT S'ATTAQUE MAINTENANT À NOS PROMOTIONS DE CARRIÈRE.

La tactique reste la même : sortir vos représentants du personnel du jeu en supprimant les CAP afin que l'administration puisse faire sa petite soupe dans son coin... en toute discrétion, et surtout loin du regard et des oreilles de vos élus...

On ne sait jamais, ils pourraient découvrir les passe-droits et autres réjouissances qui attendent les futures promotions !

La loi offre un pouvoir discrétionnaire totalement démesuré aux Directeurs Interrégionaux qui, au nom du fameux « profil », pourront à leur gré faire et défaire nos carrières dans le cadre d'une relation directe avec les agents, le tout sous une pression hiérarchique bien peu neutre .

Les organisations syndicales n'interviendront dorénavant que pour les recours et les contestations.

Nous faisons donc si peur à nos gouvernants ?

Concrètement, si vous n'êtes pas, dès l'an prochain, dans les petits papiers de vos DI, « bye bye » la promotion... y compris parfois par tableau d'avancement !

Car officiellement il n'y aura plus de différence de traitement entre un TA (qui jusqu'à présent était géré à l'ancienneté) et une LA. Tout le monde sera soumis désormais à l'arbitraire du pseudo "mérite".

L'UNSA et Solidaires, ont estimé qu'apporter la contradiction à la Direction Générale des Douanes valait caution de la réforme. Ils ont quitté la salle.

Il est donc revenu à la Cfdt, la CFTC, la CGT et l'USD-FO de batailler fermement, point par point, lors de ce GT pour limiter au maximum la casse :

- Obtenir des critères de départage qui prennent en compte l'ancienneté réelle et non le profil.
- Avoir des garanties pour les voies de recours. Face à cet arbitraire il faut pouvoir le contester.
- Faire reconnaître une filière métier pour tous les spécialistes afin qu'ils ne perdent pas, au moment de la promotion, leur spécificité durement acquise.
- Garantir aux agents une carrière sur trois grades.

Cette réforme est le recul le plus important de nos acquis depuis très longtemps. Le gouvernement appelle cela transparence, modernité et efficacité. Dans les faits, il s'agit d'installer l'arbitraire, la concurrence et la rémunération au mérite...

La DG applique avec zèle, chacun jugera.

Mais revenons à l'ordre du jour de ce groupe de travail...

COMPTE-RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL,
LIGNES DE
GESTION
PROMOTIONS 3



TABLEAUX D'AVANCEMENT EN CATÉGORIE C ET B (HORS SPÉCIALISTES)

Sont concernés les TA ACP2, TA ACP1, TA C1, TA CP.

Comme le prévoient les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ministérielles, les agents devront désormais faire acte de candidature pour le tableau d'avancement (TA). Jusqu'à présent, l'inscription était automatique.

A minima, nous avons obtenu qu'aucune lettre de motivation ne soit exigée.

Toujours en application des LDG ministérielles, les agents ayant vocation seront présentés par ordre alphabétique et non plus par ordre d'ancienneté ! Au sein de cette liste, les DI seront censés classer les agents au mérite, et à mérite jugé équivalent, le départage des agents sera fait selon les critères suivants :

- Ancienneté dans le corps
- Ancienneté dans le grade
- Échelon le plus élevé
- Ancienneté dans l'échelon
- Rang de classement à la nomination

La CFDT et la CFTC ont demandé que le premier critère de départage soit l'ancienneté dans la catégorie (comme c'est actuellement le cas lors des CAPC de TA ACP2 et TA ACP1) et non dans le corps.

En effet, passer de l'ancienneté dans la catégorie à l'ancienneté dans le corps (des agents de constatation, des contrôleurs ou des inspecteurs, des Douanes) revient à écarter tous les collègues qui ont eu une carrière, avant la Douane, dans une autre administration (Pénitentiaire, Police...).

Ces collègues étant déjà pénalisés par le système de retraite, ce serait là une double peine. Avec le transfert à venir de nos fiscalités, nombre d'entre nous seront peut-être amenés à changer d'administration ; autant préparer des amortisseurs aux chocs à venir !

Nous estimons que les services FRHL n'auront ni le temps ni les moyens de classer au « profil » l'ensemble des candidats au TA : le critère de départage deviendra donc rapidement, pour beaucoup d'agents, un critère principal ; par conséquent il convient de sauvegarder l'ancienneté dans la catégorie.

La DG a pris note de notre demande, et réserve sa réponse pour la prochaine réunion.

La promotion par tableau d'avancement ne sera assortie d'aucune mobilité obligatoire. Là, rien ne change.

LISTE D'APTITUDE DE C EN B

Comme pour le TA, les LDG ministérielles imposent la présentation des agents ayant vocation par ordre alphabétique, et non plus par ordre d'ancienneté. Vient s'ajouter, pour les candidats, l'obligation de rédiger une lettre de motivation. Comme pour le TA, à mérite équivalent, le départage des agents sera fait selon les critères suivants :

- Ancienneté dans le corps
- Ancienneté dans le grade
- Échelon le plus élevé
- Ancienneté dans l'échelon
- Rang de classement à la nomination

La DG prévoit la publication d'une liste principale et d'une liste complémentaire.

La promotion de l'agent est assortie d'une mobilité obligatoire sur le poste vacant (dans la branche et dans la spécialité) le plus proche de sa résidence actuelle.

L'agent promu aura un délai de 3 jours de réflexion. Un refus d'affectation valant refus de promotion, il sera fait appel, dans ce cas, à la liste complémentaire.

On s'attend, pour les listes d'aptitude, à un profilage extrêmement « féroce » des DI.

La CFDT et la CFTC ont demandé, comme pour les TA et pour les mêmes motifs, que le premier critère de départage soit l'ancienneté dans la catégorie.

De même, nous demandons que la mobilité géographique soit exclue. Le principe, actuellement en vigueur, d'une promotion sur place avec seulement une mobilité fonctionnelle, doit perdurer. Modifier cette règle de la promotion sur place pour les promotions de C en B par liste d'aptitude revient également à modifier la règle pour les examens professionnels. C'est inconcevable.

Là aussi, la DG a pris note de notre revendication et réserve sa réponse pour la prochaine réunion.

LES VOIES DE RECOURS

Via leur syndicat, les agents auront accès à l'avis argumenté et motivé émis par les DI sur leur candidature. Sur cette base, juridiquement opposable, les agents s'estimant lésés par une non promotion pourront instruire leur recours gracieux, hiérarchique et contentieux, avec l'appui des organisations syndicales.

Pour la CFDT et la CFTC c'est un minimum, il faut un réel moyen de recours et une procédure balisée et concrète, qui permette de faire valoir ses droits, avec à la clef la possibilité d'avoir gain de cause. Si la DG invente une usine à gaz où l'agent perd à chaque fois, cela ne fera qu'augmenter la défiance et les recours en tribunal administratif, lourds et chronophages.

PROMOTION DES AGENTS SPÉCIALISTES OU DÉTENTEURS D'UNE QUALIFICATION

Sont concernés les spécialistes terrestres, maritimes, aériens, les ODJ et les informaticiens.

La DG propose :

Pour la promotion de grade par tableaux d'avancement (TA ACP2, TA ACP1, TA C1, TA CP) : maintien des agents sur leur poste d'affectation.

Pour la liste d'aptitude de C en B : affectation sur le poste vacant le plus proche.

Pour la liste d'aptitude de B en A :

- Si la spécialité existe en catégorie A, affectation sur le poste vacant le plus proche.
- Si la spécialité n'existe pas en catégorie A, affectation dans le poste vacant le plus proche dans la branche d'activité (Co ou Su).

Pour la CFDT et la CFTC, ces nouvelles dispositions constituent la première étape d'une véritable filière métier pour les spécialistes de la DGDDI. Certes, on regrette qu'il ait fallu attendre pour cela l'avènement de cette loi scélérate, car désormais l'ancienneté ne suffira plus pour être promu, il faudra aussi faire la « danse du ventre » devant le Directeur ; mais au moins, certains de nos spécialistes n'auront plus à abandonner leur spécialité pour être promus dans une nouvelle catégorie.

Tout ceci, cependant, ne restera que des mots, tant qu'il n'y aura pas de réelle volonté de repyramider l'ensemble des filières, comme le réclament la CFDT et la CFTC.

Se posent donc deux questions :

- Celle des taux de promotion : s'ils restent faméliques, ces filières métier ne serviront à rien, car elles promouvront, au petit bonheur la chance, 1 ou 2 spécialistes par an.
- Celle d'une vraie réflexion sur les carrières et les grades des spécialistes, que nous réclamons depuis des lustres.

Des GT seraient nécessaires pour chaque spécialité, pour définir les possibilités de repyramidage, et pour mettre en chantier si nécessaire des réformes statutaires.

Il faut mettre fin aux recrutements extérieurs, que ce soit pour nos marins, nos personnels aériens, nos informaticiens et favoriser massivement la promotion interne ; pour toutes ces populations, il faut de véritables débouchés de carrière. Tous les spécialistes, y compris les piétons (motards, maîtres-chien) mais aussi les ODJ, doivent pouvoir bénéficier d'opportunités dans chaque grade sans avoir à traverser la France pour aller chercher une promotion.

Nous restons perplexes devant ces évolutions, étant donné la politique actuelle qui aggrave chaque année la baisse des taux de promotion.

Comment dissocier une telle réforme, axée sur les modes de promotion et qui concerne les gestionnaires, des volumes mêmes de promotions qui relèvent de seules décisions budgétaires ? L'exercice tel que proposé nous paraît au mieux artificiel, au pire suicidaire.

Avant de prendre des décisions aussi néfastes pour les agents et dangereuses pour l'ambiance régnant dans les services, au lieu de détricoter des procédures qui pour finir s'avéraient plus simples et plus lisibles pour tout le monde, la DG devrait examiner la structure de nos services, la typologie de nos effectifs, les attentes des personnels.

Calquer de force un texte généraliste, donc aveugle, sur une réalité qui ne lui correspond pas, c'est courir le risque d'un désaveu majeur et d'une démotivation générale des collectifs de travail douaniers. L'inverse, en somme, du bénéfice attendu des LDG.

Les LDG promotions, telles qu'elles nous sont présentées, pourraient déstabiliser des équilibres construits à grand-peine, au fil des années, entre vie personnelle des agents, perspectives de carrière, et sentiment d'équité.

Si la nouvelle donne devient trop éloignée des aspirations que chaque douanier, au cours d'une carrière, peut décemment nourrir, les répercussions négatives en cascade ne se feront pas attendre, et tout le monde en subira les conséquences à tous les échelons de la chaîne hiérarchique.

La CFDT et la CFTC invitent donc la DG à la plus grande prudence dans l'élaboration de la réforme peut-être la plus importante que la Douane ait eu à connaître au plan de la gestion des ressources humaines. Il est juste incroyable que pour des évolutions d'une telle ampleur, puisque les LDG promotions s'appliqueront dès 2021, nous disposions de si peu de temps pour mener une réflexion digne de ce nom !

