

SYNDICAT CFTC - DOUANES

Bâtiment Condorcet – Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss

75703 PARIS Cedex 13

☎ : 01 57 53 29 21

cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



Groupe de travail du 25 janvier 2021 : Lignes directrices de gestion

Ce groupe de travail, sur un sujet de la plus haute importance pour tous nos collègues, s'est tenu en présentiel à la Direction Générale, sous l'égide de M. Le Gall, chef du bureau RH3. Y participaient pour les syndicats : la CFTC, la CFDT, l'USD-FO et la CGC.

En préambule, l'administration a effectué un *mea culpa* dont elle n'est pas coutumière, reconnaissant que le projet initial, présenté par la DG fin 2020, avait suscité un tel tollé, aussi bien parmi les agents que parmi les organisations syndicales, qu'il paraissait préférable de retirer ce projet et tous ses « irritants ».

Attention néanmoins, car ce n'est que partie remise : fin 2021, le sujet sera remis sur la table, afin de parvenir à intégrer pour les années futures des évolutions impopulaires mais jugées nécessaires par l'administration pour pourvoir ses vacances.

2021 sera donc une année de transition. Dès cette année, nous ne pourrons pas faire l'économie de la mise en musique de cette Loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019, qui prévoit que le « mérite » (notion éminemment malléable) devient le paramètre prépondérant pour les promotions, et non plus l'ancienneté. Cette évolution majeure, en rupture avec le système antérieur plutôt consensuel et validé par des décennies de gestion, est évidemment le point qui cristallise le plus de mécontentement.

A quoi échappons-nous en 2021 ?

La DG a retiré du projet à titre définitif :

- la mobilité forcée lors d'une promotion par LA de C en B
- la mobilité forcée lors des TA d'IR
- l'obligation de classer tous les postes proposés à la promotion (au risque de se retrouver catapulté sur un poste absolument non désiré)

La DG a retiré temporairement (mais souhaite revoir la question pour les années à venir) :

- la lettre de motivation à fournir à l'appui d'une demande de promotion
- le « comité d'audition » qui prévoyait de faire passer un entretien aux candidats à la promotion d'IP2/DSD2
- le « tutorat » (avatar déguisé des promotions retraite)

Ce qui subsiste du projet initial et sera mis en œuvre dès 2021 :

- la nécessité pour chaque agent candidatant à une promotion de remplir une fiche de candidature
- la mise en place du « conseil de direction restreint » qui aura la charge de classer les dossiers des candidats par ordre de mérite au plan local.

Désormais, les listes d'agents ayant vocation à une promotion seront publiées, **non pas par ordre d'ancienneté comme par le passé mais par ordre alphabétique**. Les syndicats ont demandé que même dans cette liste alphabétique, figure, par souci de « transparence » (ce terme étant invoqué à de nombreuses reprises dans les textes LDG), l'ancienneté de chaque agent dans son grade, puisque ce critère est censé demeurer le premier critère de départage, « à mérite égal ». L'administration, clairement réticente à cette demande, en vérifiera néanmoins la faisabilité au regard des RGPD.

.../...

SYNDICAT CFTC - DOUANES

Bâtiment Condorcet – Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss

75703 PARIS Cedex 13

☎ : 01 57 53 29 21

cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



La Vie à Défendre

A la place des « promotions retraite » classiques, notion qui n'avait pas de réelle valeur juridique, une attention particulière sera portée à la valorisation des « **parcours seniors** » sans que soit formalisé l'engagement à partir de la retraite six mois après l'obtention de la promotion.

La question centrale reste la suivante : comment sera apprécié le « mérite », par définition subjectif ? La DG prévoit de faire appel à divers « référentiels de compétence » dûment identifiés : compétences professionnelles, sens du service public, parcours de formation et/ou de formateur, connaissances, diversité du parcours, technicité, capacité managériale le cas échéant, etc.

Le projet de texte de cadrage des LDG tel qu'il nous était fourni en document de travail faisait peu de place à la question des recours. **La CFTC a demandé que cette partie du texte soit un peu plus étoffée et détaille mieux les différents types de recours possibles en cas d'insatisfaction d'un agent non promu :** recours hiérarchique, recours en TA. Dans tous les cas, c'est la publication de la liste des agents promus qui sera l'acte juridique fondant la formulation d'un recours. Ce qui apparaît clairement, c'est que si l'administration décide de faire droit au recours d'un agent au motif que sa candidature n'a pas été examinée sous le bon angle, il faudra « dépromouvoir » un autre collègue pour pouvoir promouvoir l'agent lésé. Le collègue déclassé ne le vivra probablement pas très bien. Autant dire qu'en filigrane, le message est qu'il y a très peu de chances pour qu'un recours aboutisse, le « mérite », encore une fois étant apprécié souverainement par l'administration.

A l'occasion de ce chantier et puisque la « transparence » est invoquée à tous les étages, les organisations syndicales ont demandé que **les avis des supérieurs hiérarchiques, ceux des conseils de direction restreints et ceux (le cas échéant) des recruteurs, soient systématiquement transmis à l'agent.** Ce n'est pas le cas aujourd'hui, les avis étant simplement versés au dossier individuel de l'agent qui doit spécifiquement demander à consulter son dossier s'il veut en avoir connaissance. Il n'est pas rare, aujourd'hui, que ces avis diffèrent sensiblement des éléments portés sur les CREP, voire soient incohérents... La DG a pris note de notre demande qu'elle expertisera.

La CFTC estime régressif pour l'ensemble de la collectivité douanière ce nouveau système où le mérite prend systématiquement le pas sur l'ancienneté. Un système de promotion basé principalement sur l'ancienneté n'est certes pas la panacée, mais est de toute façon « moins pire » qu'un système de choix opaque où le copinage aura la partie belle. L'ancienneté garantissait un minimum de déroulement de carrière à chacun, ce qui ne sera plus le cas. Les organisations syndicales étant, de surcroît, évincées des processus de promotions puisque les CAP ne seront plus consultées, c'est la porte ouverte à des dérives facilement imaginables, et le changement de mentalités induit ne sera pas positif.

La CFTC sera particulièrement vigilante à ce que la DG ne réintroduise pas par la suite, directement ou indirectement, une obligation de mobilité qui n'est pas adaptée aux aspirations des agents, compte tenu de la structure à mailles lâches de notre réseau douanier. Les implantations de services se réduisant comme peau de chagrin sur le territoire, année après année, ce n'est pas en imposant aux agents la politique de la valise que la DG parviendra à résoudre ses problèmes de vacances de postes. L'incitatif est toujours préférable au contraignant.

CFTC-Douanes :

Sur un autre ton.