

SYNDICAT CFTC – DOUANES

Bâtiment Condorcet - Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss
75703 PARIS Cedex 13
☎ : 01 57 53 29 21

Courriel: cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



Les brèves de la CFTC-Douanes - Mars 2024

De la gestion à la congestion

Au registre des fausses bonnes idées, les Lignes Directrices de Gestion (l'intitulé en est déjà nauséeux) se posent là. Surgies sans doute de la cervelle féconde d'un technocrate désœuvré et gravées dans le dur dans la Loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019, on peut dire que cet objet biscornu de gestion RH a révolutionné les pratiques traditionnelles. Pourquoi pas, si c'était pour y gagner. **L'inconvénient, c'est que jusqu'à preuve du contraire, rien ne va vraiment mieux dans le maniement des bataillons. Ce serait plutôt l'inverse.**

L'objectif des LDG était multiple : il s'agissait de moderniser les processus de mobilité et de carrière, pour les faire coller au plus près des pratiques du privé (mais quelle riche idée !). Introduire de la fluidité, de l'agilité et de la souplesse dans les parcours. Mettre mieux en adéquation les profils des agents et les nécessités des postes à pourvoir. Permettre aux phénix d'émerger plus vite et plus facilement (tant pis pour les autres). Diversifier les types de recrutements, piocher dans tous les viviers, donner aux recruteurs davantage de latitude. **Le mantra suprême : remplacer l'ancienneté par le mérite comme critère d'adjudication des postes.** Et bien sûr, au passage, évincer des processus de décision (feu les CAP de mutation et de promotion) les organisations syndicales qui avaient le fier toupet de dire leur mot et de surveiller le respect de l'équité.

Car c'est bien là que le bât blesse : les LDG contreviennent en tous points à une aspiration fondamentale des agents des douanes, comme de tout être humain vivant en société : l'équité. Celle-ci se déclinant en justice et transparence. Or, si tout le monde sait et voit ce qu'est l'ancienneté, personne ne peut définir exactement le mérite, notion à géométrie éminemment variable. Il ne fallait pas être grand clerc pour prédire toutes les dérives et les mécontentements que le nouveau système allait engendrer.

Au final, que constate-t-on ? Les postes vacants dont personne ne veut ne sont toujours pas pourvus. Les

recrutements externes se démultiplient pour boucher les trous. Les barons locaux tendent à gratifier leurs vassaux bien en cour, ceux qui ont l'échine moins souple restent au bord de la route, amers. Des postes sont mystérieusement gelés. Des vacances sont publiées, souvent déjà fléchées, ce qui transforme le processus en mascarade. Les sites ou postes attractifs sont toujours aussi congestionnés, voire davantage, ceux qui ne font pas rêver restent béants. On n'y voit plus que du feu, mais on sent bien qu'on se fait avoir. Et les déçus de la promotion ou de la mobilité filent voir ailleurs qu'en Douane si l'herbe est plus verte

Comment peut-on faire l'apologie de la lutte contre les discriminations et en même temps promouvoir les LDG avec tout ce qu'elles comportent de subjectif ? Le discours officiel de l'administration ne s'embarrasse guère de ses propres contradictions. Constatant la débâcle mais endossant avec entrain le rôle du pompier pyromane, elle tente de corriger comme elle peut les dérives qu'elle a elle-même créées. En inventant des super-CDR nationaux en plus des CDR locaux (mais bien sûr !). En supprimant de la terminologie les mots qui chatouillent (cherchez la nuance entre « non acquis » et « en cours d'acquisition » ?). En imaginant des experts plus experts que les experts. Rajoutez une bonne louche de postes à profil. Salez avec des recours qui ne débouchent jamais. Assaisonnez à la sauce saumâtre de la restriction budgétaire. Laissez cuire à petit feu les agents qui attendent en vain, année après année, promotion ou mobilité. **La recette est complète pour obtenir ce que tout bon gestionnaire RH devrait chercher à éviter : la démotivation et la perte de confiance des troupes.** Au dernier observatoire interne, 75% des agents des douanes estimaient que les promotions se réalisaient sur la base de critères arbitraires. 73% des agents étaient insatisfaits de leurs possibilités d'avancement. Comme disait Cyrano de Bergerac : C'est un succès, mon cher.

CFTC-Douanes : sur un autre ton.