



Lignes Directrices de Gestion Promotion Professionnelle

séance du 23 septembre 2020

compte-rendu

Préparation des lignes de Promotions en DOUANE : *une fracture définitive ?*

Comme pour les mutations, la loi inique sur la transformation de la fonction Publique, voulue par Macron et consorts, sera déclinée au ministère et en douane au sujet des promotions.



En 2019, quatre groupes de travail (GT) se sont réunis à la DG pour établir les Lignes Directrices de Gestion (LDG) des Mutations. Notre organisation avait « joué le jeu », en portant nombre de revendications et propositions afin de ne pas voir les agents isolés dans la gestion de leur mutation.

Malgré nos efforts, nous avons jeté l'éponge à l'issue du troisième GT et stoppé notre présence aux réunions, le « dialogue » n'ayant pas permis de défendre justement la cause des agents. En 4 mois à peine, les LDG étaient pliées et mises en œuvre dès 2020. **Une rapidité surprenante d'ailleurs, lorsque l'on sait que nos voisins de la DGFIP n'ont pas encore bouclé leurs propres LDG Mutations !**

La seconde lame est donc prévue pour 2021 en matière de promotions (TA et LA). Là encore, l'étude des LDG Promotions se tiendra à la va-vite : après des rencontres bilatérales avec les organisations syndicales en juillet, trois GT sont programmés entre fin septembre et fin novembre.

Tout semble téléguidé par le ministère, qui a d'emblée laissé les aspects les plus désagréables à la gestion de ses administrations !

Pour cette première séance, à la suite de notre déclaration liminaire (à lire ci-après), la Directrice des ressources Humaines, qui présidait ce GT, a pris la parole pour nous exposer un plaidoyer administratif sur la déclinaison des LDG ministérielles comme étant un exercice contraint et imposé par la loi. La DG réfute toute attitude provocatrice de sa part ; les travaux doivent être un avancement conjoint comme au titre des LDG mutations. Elle précise enfin que si certaines interrogations sont légitimes, les échanges doivent être fructueux. La volonté de notre administration est de se revoir régulièrement pour une écriture conjointe.

Pour l'UNSA Douanes, la lecture des documents préparatoires ne nous laisse entrevoir que peu d'espoir pour un dialogue constructif. Si la méthode voulue par l'administration, concernant les Groupes de Travail sur les LDG Promotions, est un copier/coller des GT LDG Mutations, qui n'a repris aucune de nos propositions en faveur des agents, l'affaire sera vite entendue cette fois-ci !

L'UNSA Douanes a donc formulé quatre questions en ouverture de séance, en donnant lecture de notre déclaration liminaire, soit quatre éléments fondamentaux pour la garantir les intérêts des agents. Selon les éléments de réponse qui nous parviendront, certainement par le biais des documents préparatoires au second GT (dont la date n'est pas encore arrêtée), nous serons fixés sur la réelle opportunité du dialogue tant « désiré » par nos dirigeants !

Lignes Directrices de Gestion Promotion Professionnelle

séance du 23 septembre 2020 : Déclaration liminaire

En ce jour, nous sommes réunis pour aborder un cycle de concertation traitant du second volet de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, réforme «macroniste» de la Fonction publique dont le metteur en scène n'est autre qu'Olivier Dussopt, connu chez les fonctionnaires notamment pour l'ordonnance de retrait de jours de congés ou d'ARTT et de la définition de critères délétères pour l'attribution de la prime Covid-19.

Après les lignes Directrices de Gestion (LDG) Mobilité traitant des mutations, nous devons aborder le cadre de gestion des ressources humaines liés aux promotions et parcours professionnels. Nous rappelons que **l'UNSA Douanes était fortement opposée à la loi de 2019 qui vise à transformer en profondeur le statut des personnels ; ces derniers vont passer d'un service rendu au public à un service rendu à l'administration.**

La mise en œuvre des LDG ne fait que renforcer notre point-de-vue. D'abord par son calendrier prévu à marche forcée durant 3 mois dans un contexte sanitaire qui ne s'y prête pas, alors même que les LDG ministérielles n'ont pas été validées.

Ensuite, par sa présentation mensongère qui laisse entendre que le mode de promotions actuel est opaque et inadapté. Or, les services FRHL et les représentants des personnels s'investissent avec professionnalisme et discernement dans la préparation des commissions administratives paritaires (CAP). Les désavouer aussi brutalement montre bien la volonté de nos dirigeants à reprendre la main sur les promotions/avancements et d'écarter les partenaires sociaux.

L'UNSA Douanes a toujours défendu les promotions par avancement et aptitude. Nos représentants élus dans les CAP ont toujours œuvré pour une sélection la plus juste possible des candidats, selon des critères connus de tous, dont l'ancienneté et la valeur professionnelle étaient des piliers.

Mais, à partir du 1er janvier 2021, tout cela est balayé ! Place à l'obscurantisme, l'arbitraire et aux inégalités de traitement. Tout commence par l'absence de concertation avec les représentants du personnel lors de commissions dédiées. Un véritable scandale dans la gestion d'agents dont la neutralité est une obligation légale. Il n'y aura plus aucun contre-pouvoir permettant de ne pas exposer les agents à des pressions quelconques. **L'administration choisira, seule, les candidats selon des décisions managériales fondées sur l'entre soi, avec un risque majeur d'excès de pouvoir et sans un regard extérieur. Une belle démonstration de transparence, digne, à n'en pas douter, des coutumes passées d'Annonay.**

Nous vous invitons, madame la Présidente, à ne pas suivre ces fossoyeurs du service public. Afin de traiter la gestion des avancements et des promotions dans un cadre serein et juste, nous vous demandons :

- de créer une commission annuelle de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seront présents ; c'est une attente forte de notre organisation ;
- la définition de critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux ;
- la création de commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuels comportements inappropriés de la part des évaluateurs ;
- la mise en place de plan de qualification pluriannuels, afin d'ouvrir davantage de promotions

Nous alertons notre administration sur le risque d'une ghettoïsation d'agents frustrés au sein de services, à cause d'une mobilité non voulue ou non accordé et de promotions devenues inaccessibles. De ce fait, un afflux massif de recours sur les CREP et une dégradation des relations professionnelles entre agents et hiérarchies est à craindre. En outre, quand sera-t-il des bureaux isolés, souvent nommés « déshérités » et dans lesquels les agents peinent à bénéficier de promotion,

Enfin, quelles perspectives pourrez-vous offrir aux agents ayant des fonctions atypiques comme les spécialistes (mécaniciens, motards, maître de chiens, etc.), qui ne peuvent déjà pas espérer dérouler leur carrière au-delà du grade de contrôleur principal ?