

# Lignes directrices de gestion Promotions :

## l'avènement de la discorde



*Les promotions sont des moments forts dans la carrière d'un agent. Jusqu'en 2020, les syndicats pouvaient apporter leur soutien aux personnels concernés afin de les éclairer sur leur classement, mais surtout en défendant leur dossier face à l'administration durant les CAP.*

Cette époque de transparence sur les évolutions de carrière est révolue avec les LDG. En une semaine, deux CDR\* de Promotions se sont tenus, dans lesquels les directeurs ont décidé seuls les listes de promus, selon les consignes de la DG, et sans aucun droit de regard extérieur à celui de la voie hiérarchique.

Après un battage médiatique hors-norme pour annoncer la création des Lignes directrices de Gestion (LDG), vendues comme modernes, collégiales et impartiales, l'administration a proclamé seulement 28 promotions (B et A confondues) en 2021.

*\*CDR : conseil de direction restreint*

### Tout ça pour ça : une misère !

L'UNSA Douanes a été la seule organisation syndicale à refuser cette mascarade sur l'élaboration des LDG. Un projet piloté et imposé par le gouvernement qui n'accorde réellement aucune écoute aux syndicats, sauf peut-être à ceux qui entendent en tirer parti.

L'UNSA Douanes ne vendra pas son âme à des dirigeants, qui requièrent notre présence dans les instances uniquement pour apporter du crédit à leur plan anti-social !

Nous continuerons à porter nos revendications visant à rétablir des droits pour les agents.

### Au moment de la mise en œuvre officielle des LDG, l'UNSA Douanes avait parodié les beaux discours des ministres et de la DG pour leur renvoyer, tel un miroir de leur turpitude !



*Ces LDG comportent des avancées sociales qui bénéficieront à tous les agents.  
J'affirme qu'il est faux de penser que,  
le dialogue social n'existera plus avec la disparition des CAP.  
Je suis très heureuse de savoir que dès l'application de ces mesures,  
l'égalité de traitement entre tous les agents sera garantie.  
Surtout ne croyez pas que,  
la transparence de toutes les étapes du processus disparaîtra.  
Soyez assurés que,  
le conseil de direction restreint qui classera les candidatures sera totalement objectif.  
Ne pensez pas une seule seconde que,  
le monde d'après sera pire que les TA et LA qui existent aujourd'hui.  
Voilà ce que sera vraiment la réalité des LDG Promotions.*

ci-dessus, présentation théorique des LDG : version Directrice générale  
ci-dessous, présentation théorique des LDG : version renvoyée par l'UNSA Douanes



*Voilà ce que sera vraiment la réalité des LDG Promotions.  
le monde d'après sera pire que les TA et LA qui existent aujourd'hui.  
Ne pensez pas une seule seconde que,  
le conseil de direction restreint qui classera les candidatures sera totalement objectif.  
Soyez assurés que,  
la transparence de toutes les étapes du processus disparaîtra.  
Surtout ne croyez pas que,  
l'égalité de traitement entre tous les agents sera garantie.  
Je suis très heureuse de savoir que dès l'application de ces mesures,  
le dialogue social n'existera plus avec la disparition des CAP.  
J'affirme qu'il est faux de penser que,  
Ces LDG comportent des avancées sociales qui bénéficieront à tous les agents.*



# Lignes directrices de gestion Promotions :

## l'avènement de la discorde



Page 2/4

### Un système rejeté en masse

À mi-parcours de cette première année des LDG Promotions, le constat semble amer pour nombre d'agents. Malheureusement, cette situation était redoutée par l'UNSA Douanes. Au moment de la préparation des LDG, nous n'avions eu de cesse de dénoncer les manœuvres de la DG et de prévenir sur les risques à venir.

À cela, s'ajoute le nombre ridicule de promotions offertes par Liste d'Aptitude (LA). Dernièrement encore, si l'**UNSA Douanes a demandé une augmentation des taux de promotions** dans le cadre des négociations sur l'accompagnement social des réformes, c'est bien parce **les précédents plans négociés permettaient plus de cent promotions par an !**

### Un choix assumé par nos dirigeants

Il ne sera pas question ici de faire le procès des promus, mais bien celui de l'administration qui a plébiscité, à grands coups de com', **un nouveau processus inique, astreignant, trompeur** et porteur d'une démobilisation hors norme chez les personnels.

Nos dirigeants politiques affirment agir dans le but de moderniser la gestion RH de la Fonction publique d'État, alors qu'ils n'ont pour réelle ambition que de l'affaiblir sans cesse. In fine, ils auront un prétexte idéal afin de **soumettre bon nombre de missions publiques au secteur privé.**

### Un plan de com' mensonger

Petit *come back* : en février 2019, Émilie Chalas, députée LREM de l'Isère et ancienne DGS de la territoriale déclarait dans la presse :



« *Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats* ».

Elle était alors rapporteuse du projet de réforme de la Fonction publique (FP) qui mènera à la loi de transformation de la FP (LTFP) d'août 2019.

Dans la continuité de ses propos, elle s'exprimait ainsi sur la suppression des CAP, étape préalable à l'instauration des LDG : « *(c'est) une nécessité de lever l'opacité prégnante sur les CAP et de rendre plus transparentes, objectives et justes les décisions individuelles. C'est une demande forte des agents publics. Ça suffit, l'opacité et les passe-droits !* »

### Arrogant et sournois

Non, vous ne rêvez pas ! C'est bien le motif retenu par le gouvernement pour expliquer sa réforme : les CAP, instaurées au début des années 80, étaient soi-disant opaques, partiales et injustes. Elles généraient trop de passe-droits et c'est bien VOUS, les agents, qui réclamaient un changement dans ce mode de gestion.

### Les conséquences majeures des nouvelles règles de promotions :

- **l'inscription aux Tableaux d'Avancement (TA) n'est plus automatique** ; c'est à l'agent de solliciter son inscription à la liste des promouvables ;
- **les tableaux de classement à l'ancienneté ne sont plus connus** ; ainsi les agents ne peuvent plus évaluer leur possibilité de promotion à venir ;
- **l'administration, organisée en Conseil de Direction Restreint, établit seule un classement** selon la qualité retenue des dossiers, où l'ancienneté est un critère secondaire visant à départager ceux jugés les plus méritants. De plus, rien ne l'empêche d'établir des intérêts spécifiques, locaux ou nationaux, venant primer sur tous les autres ;
- **toutes les CAP ont été supprimées** ; ce qui empêche toute intervention des représentants des personnels dans la préparation des listes. Il est désormais impossible de vérifier les motivations de la DG quant aux dossiers retenus pour les promotions ;
- **le dialogue social est bâillonné** et se résume désormais à une simple présentation des statistiques de promotions des TA et LA.



# Lignes directrices de gestion Promotions :

## l'avènement de la discorde



Page 3/4

### Vous souhaitez déposer un recours pour non-admission sur la liste des promus ?

Les agents peuvent choisir un délégué désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix afin de les assister dans l'exercice de leur recours administratif. À leur demande les éléments relatifs à la décision individuelle querellée au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

*Autrement dit, il vous faudra dépenser beaucoup d'énergie afin de porter une requête jusque devant le Tribunal Administratif, pour un résultat quasi nul garanti !*



**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.**

En septembre 2020, l'UNSA Douanes avait alerté sur cette révolution administrative :

*« 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. Il n'y aura plus aucun contre-pouvoir permettant de ne pas exposer les agents à des pressions quelconques. »*

À l'occasion de la première réunion préparatoire en douane, l'UNSA Douanes avait invité la DG à **ne pas suivre les fossoyeurs du service public installés au gouvernement.**

Afin de moderniser le traitement et la gestion des avancements/promotions, dans un cadre serein et impartial, nous avons demandé :

- de **créer une commission annuelle de promotion par catégorie**, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents (c'était 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 (ex-notateurs) ;
- **la mise en place de plan de qualification pluriannuels**, afin d'ouvrir davantage de promotions ;

*« Pour l'UNSA Douanes, il était inconcevable de participer à ce qui constitue la mort du droit de regard syndical et des agents sur les évolutions de leur carrière. »*

La DG, qui souhaitait réaliser une « écriture conjointe » avec les syndicats, a pourtant jugé irrecevable l'ensemble de nos demandes. Au final, **il n'y avait donc rien à négocier** (déjà à l'époque), ni à écrire conjointement.

C'est pourquoi, **l'UNSA Douanes avait refusé de préparer les LDG promotions avec l'administration.** Notre participation aurait eu pour seule valeur de cautionner un système inique, que nous rejetons encore plus aujourd'hui, au vu des premiers effets sur les résultats.

### Quelle solution ?

Les LDG doivent être réexaminées en 2023. Pendant ces deux années, il appartient à chacun d'entre nous de signifier notre refus de ce système, par le biais d'un **dépôt systématique d'un recours**. Chaque agent a le droit de **recevoir les informations qu'il obtenait auparavant par les élus en CAP**. Même s'il n'a quasi aucune chance d'aboutir à une promotion, ce recours contribuera à la mise en cause du système. Nous prouverons ainsi la médiocrité d'un processus incompatible au bon fonctionnement du service public et du travail en équipe. **Les personnels douaniers, déterminés et investis dans leurs missions, méritent un autre système de promotions à la hauteur de leur engagement !**



# Lignes directrices de gestion Promotions :

## l'avènement de la discorde



Page 4/4

### Chronologie de nos publications sur les LDG Promotions (septembre 2020 - mars 2021) :

- 23/09/2020 : [déclaration liminaire au premier GT sur les LDG](#)
- 24/09/2020 : [compte-rendu du premier GT sur les LDG](#)
- 22/10/2020 : [communiqué suite au deuxième GT sur les LDG : SANS NOUS !](#)
- 25/01/2021 : [communiqué suite au dernier GT sur les LDG : Encore et toujours sans NOUS !](#)
- 12/02/2021 : L'UNSA Douanes demande un moratoire sur les LDG Promotions, refusé par la DG.
- 29/03/2021 : [Douane & Profession N° 171 : Les LDG Promotions](#)

Vous pourrez consulter notre analyse et comprendre le fonctionnement des LDG dans ce Douane & Profession du 29 mars 2021, spécial LDG Promotions.

### Modèle de lettre de recours VH (à déposer dans les 2 mois qui suivent la parution des résultats)

DIRECTION INTERREGIONALE  
DES DOUANES DE xxxxx

A ....., le .... / .... / 2021

DIRECTION REGIONALE DE xxxxx  
BUREAU PRINCIPAL ou BUREAU DE.....  
ou DIVISION DE.....  
ou BRIGADE de SURVEILLANCE DE.....

Mme/M. xxx  
Agent / Contrôleur / Inspecteur xxx  
à  
Mme la Directrice Interrégionale  
ou M. le Directeur Interrégional  
Administrateur des Douanes  
(Voie Hiérarchique)

Objet : recours administratif contre la décision individuelle défavorable relative à  
ma promotion interne  
Référence : LDG Promotion et valorisation des parcours de carrière de la DGDDI

Mme la Directrice Interrégionale ou M. le Directeur Interrégional,

Je me suis inscrit(e) à la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement au grade de....., dont les résultats ont été publiés le .... / .... / 2021. Je ne figure pas sur cette liste.

Pourtant, la qualité de mon dossier individuel met clairement en évidence, l'excellence de mon travail, mon niveau d'engagement, ma manière de servir, la maîtrise de mon poste de travail, etc. (détaillez)

C'est pourquoi, je dépose un recours hiérarchique contre cette décision individuelle. Afin de pouvoir étayer mon recours, je demande que les éléments relatifs à celle-ci, querellée au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion, me soient communiqués.

*Facultatif: Je vous informe que j'ai sollicité Mme/M. ...., désigné par l'UNSA Douanes, afin de m'assister dans l'exercice de ce recours.*

signature