



« LDG », cet acronyme, version DGDDI, a fait irruption au sein de notre administration en 2020 afin de décliner dans notre réseau les mesures prises par le gouvernement dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction Publique (2019). Ces « Lignes Directrices de Gestion » impactent directement chaque agent des douanes puisqu'elles régissent les mutations depuis 2021 et les promotions depuis 2022, soit les enjeux de toute une carrière.

Si l'UNSA Douanes et la CGC Douanes n'ont pas été dupes de la finalité de ce projet dès la parution des premières pages de sa présentation, voilà désormais 4 ans (nous avons alors refusé de nous asseoir à la table du monologue social), les agents ont malheureusement eu tout loisir depuis d'expérimenter ces fameuses LDG qui font trop souvent la part belle à l'opacité, voire au copinage...

LES DANGERS ANNONCÉS D'UNE RÉFORME DÉSTABILISANTE !

Prenez un instant pour (re)lire notre publication de juillet 2021 : **L'AVÈNEMENT DE LA DISCORDE**, dans laquelle nous alertions sur tout le drame qui allait se jouer dans les années suivantes. Et attention, la suite s'annonce avec la réforme Guerini pour la Fonction publique à la rentrée. Maintenant que nous sommes tous prévenus, il faudra savoir réagir collectivement et avec force pour ne pas voir les dernières digues du statuts volées en éclat !

Dans leur état actuel, bien que les LDG réussissent encore à valoriser les carrières de certains, **elles constituent néanmoins un mal profond qui affecte profondément une masse silencieuse**, écartée de mutations envisagées et de promotions souhaitées, et dont le potentiel, l'engagement et la motivation sont, au final, largement entamés par un sentiment d'injustice.



UN BILAN REDOUTÉ...

À l'heure d'un premier bilan exhaustif en CSAR, nous avons rappelé les « promesses » tenues par Emilie CHALAS, députée Renaissance de l'Isère, qui indiquait à l'époque la « nécessité de lever l'opacité prégnante sur les CAP et de rendre plus transparentes, objectives et justes les décisions individuelles(...) Ça suffit, l'opacité et les passe-droits ! ». **Avec quelques années de recul, il est possible d'affirmer que le supposé remède est ici pire que le prétendu mal**, car le constat est criant : jamais autant qu'aujourd'hui, les agents n'ont montré un tel désintérêt, pour ne pas dire rejet, de ce processus qui, après avoir impacté prioritairement les cadres supérieurs, puis les cadres de proximité, touche désormais les catégories B et C.

L'obscurité des critères de sélection, l'absence de transparence dans les décisions prises en Conseil de Direction Restreint (CDR), les faibles taux de promotion (notamment en LA), l'absence d'harmonisation des comptes rendus d'évaluation professionnelle, sont **autant d'éléments qui rendent illisibles et incompréhensibles les nouveaux processus de mobilité et de promotion**. Pire encore, en certains endroits, c'est le sentiment de « baronnie » qui prédomine : selon que vous êtes proches ou éloignés du bon Dieu, vos chances seront grandes ou minces d'obtenir satisfaction... Combien de postes sont ainsi pourvus avant même qu'une enquête soit lancée ?



DES ÉVOLUTIONS ENCORE PLUS RESTRICTIVES (1/2)



Malgré ce constat, **l'administration n'en reste pas là. Le rouleau compresseur doit continuer d'avancer**, quitte à broyer (la carrière) d'autres agents. Des perspectives d'évolution ont ainsi été présentées et soumises à l'approbation du CSAR.

En matière de mobilité, elles visent notamment à :

- Élargir fortement le périmètre des résidences et postes gérés à profil ;
- Instaurer de nouveaux postes/résidences peu attractifs ;
- Faire évoluer les durées d'affectation à la baisse (de 10 à 7 ans) ;

Pour l'UNSA Douanes et la CGC Douanes, intégrer près de 1 000 emplois dans le giron des postes à profil revient à marginaliser de plus en plus le Tableau Annuel de Mutations. Dans ce contexte, l'attribution de points supplémentaires pour les résidences peu attractives devient un non-sens, puisque le profil prend le dessus sur le classement par points. Enfin, nous condamnons l'évolution des durées maximales d'affectation, qui constituait un engagement acquis de haute lutte.



MARDI 28 MAI 2024

BILAN ET PERSPECTIVES DES LDG :

PLUS DE CONDITIONS MAIS TOUJOURS PAS PLUS DE DIALOGUE...



2/2

DES ÉVOLUTIONS ENCORE PLUS RESTRICTIVES (2/2)



Pour ce qui concerne les promotions, les évolutions voulues par l'administration concernent notamment :

- l'élargissement des critères relatifs à l'appréciation du mérite ;
- l'évolution des règles régissant le parcours de carrière des inspecteurs principaux issus de la sélection ;
- l'évolution de la cartographie de certains CDR ;
- la suppression du groupe « non-acquis » lors du classement des candidatures.

Si nous approuvons les créations d'un Conseil de Direction National pour les promotions « chefs de service » et d'un CDR dédié « services centraux » (qui devrait par ailleurs intégrer le SARC), les autres propositions d'évolution ne nous apparaissent tout au mieux qu'esthétiques... **Elles ne viennent en rien éclairer les décisions prises en CDR et ne permettent pas d'améliorer significativement le fonctionnement d'un système opaque.**



--- NOS PROPOSITIONS POUR RESTAURER LE DIALOGUE SOCIAL ---

Pour autant, nous ne restons pas figés sur une posture de simple opposition, à condition de pouvoir orienter plus efficacement les LDG et les ouvrir davantage au dialogue, pour le bénéfice des personnels. **Aussi, nous continuons à porter nos revendications visant à apporter harmonisation, équité et sincérité au système :**

- **créer un comité de suivi annuel par catégorie**, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents (c'est une attente forte de notre organisation) ;
- **mettre en place des commissions interrégionales d'harmonisation des CREP**, visant à corriger d'éventuelles pratiques non conforme de la part des évaluateurs (ex-notateurs) ;
- **définir des critères objectifs** alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux pour les promotions ;
- **encadrer la mobilité lors de promotions** ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est rétrograde et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires.

A l'issue des échanges sur le sujet, le Directeur Général s'est voulu constructif, envisageant même la modification des textes présentés lors de la reconvoque du CSA-R.

Pour notre part, **nous attendons des changements structurels des LDG au bénéfice de tous les agents**, et non du « rafistolage » ici ou là qui bénéficiera à quelques-uns au détriment des autres. Si l'administration venait à notre rencontre sur ce sujet, alors cela constituerait un message fort du nouveau Directeur Général à l'endroit de la corporation douanière.

Vous pourrez développer ces différents thèmes dans les comptes-rendus dédiés ci-après :

- **[RETOUR AU SOMMAIRE](#)**
- **[Cycle de la Surveillance : il devient urgent d'adosser la parole aux actes !](#)**
- **[Mobilisation de la douane pour les JOP : à vos marques..., pas prêts ?..., NE PARTEZ PAS !!!](#)**

