

Déclaration liminaire - GT LDG

Les LDG confrontées au défi de l'attractivité !

séance du 08 avril 2025



Madame la directrice,

La législation impose un exercice annuel relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG). C'est une obligation à laquelle nos organisations peinent à adhérer, car il est de notoriété publique que nous exprimons une profonde aversion à l'égard de ce dispositif, que nous considérons comme inique.

Instituées dans le cadre de la Loi Dussopt, cet un ancien ministre par la suite condamné pour favoritisme dans l'attribution d'un marché public, les lignes directrices semblent précisément incarner l'état d'esprit de son concepteur, quant à l'absence de transparence et de rigueur dans le traitement des dossiers.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont vigoureusement dénoncé ces dispositifs. Lors de leur élaboration, nos propositions ont été, dans leur grande majorité, systématiquement rejetées. Il faut reconnaître que vous n'aviez pour ainsi dire aucune marge à négocier. Cette situation illustre clairement une mascarade sous couvert de dialogue social, contraire à l'esprit de concertation réelle.

Cependant, fidèles à nos valeurs, nous ne nous limitons pas à une opposition stérile. Nous sommes prêts à envisager des orientations constructives permettant de rendre les LDG plus « acceptables » au bénéfice pour les personnels. Cette responsabilité incombe à l'administration, à qui revient la rédaction de ses propres LDG dans l'intérêt de ceux qu'elle représente.

Concernant les LDG Mutations, nous observons une vacance significative de postes sur diverses fonctions, notamment en catégorie A. Pourtant, lors de la campagne de communication menée autour des LDG en 2020, il avait été affirmé que ces dernières ne devaient pas cloisonner les agents dans leur domaine de compétence. Au contraire, elles devaient leur offrir des opportunités de formation, destinées à soutenir leur aspiration au changement de fonction par le biais de sollicitations pour des postes à profil. (Et là, un silence passe...)

Nous demandons que les agents exprimant une volonté d'évolution de parcours professionnel puissent accéder, sans entrave, aux formations correspondant à leur projet. Cependant, vous avez récemment signalé que la Direction Nationale du Recrutement et de la Formation Professionnelle (DNRFP) fonctionne déjà à pleine capacité. Cela met en évidence un déficit manifeste de moyens alloués à la formation au sein de la Douane.

Au sujet des résidences peu attractives, dont la liste semble encore devoir s'allonger, nous aimerions connaître l'effet bénéfique que leur apporte ce statut pour résorber le fort déficit de candidats en mutation. Car, depuis quelque temps déjà, nous privilégions une approche alternative afin de répondre au manque d'attractivité constaté dans certaines résidences.

Nous proposons d'expérimenter un dispositif visant à « primer » les résidences les moins sollicitées, dans le but d'encourager les agents à prolonger leur affectation. Ce dispositif pourrait inclure des aides au logement, des aides à la mobilité, des aides pour la garde d'enfants, entre autres mesures d'encouragement. Nous pourrions aussi tester la mise en place du dispositif d'indemnité de fidélisation déjà éprouvé par le ministère de l'Intérieur.

Les options pour renforcer l'attractivité ne semblent donc pas manquer. Dès lors, pourquoi ce type d'approche est-il régulièrement écarté ? De telles méthodes, fondées sur des incitations positives, nous apparaissent bien plus avantageuses à long terme, tant pour l'administration que pour les agents, comparée aux mesures coercitives prévues par les LDG.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire - GT LDG

Les LDG confrontées au défi de l'attractivité !

séance du 08 avril 2025



Venons-en aux LDG Promotions. Nous continuons à porter nos revendications visant à rétablir des droits pour les agents :

- créer un comité de suivi annuel de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents ;
- définir des critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux ;
- mettre en place des commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuels comportements non conforme de la part des évaluateurs ;
- encadrer la mobilité lors de promotions ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est réhibitoire et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires.
- conduire des études de cohorte pour évaluer l'impact des LDG à moyen et long terme.

Il semble que des avancées soient possibles sur les points 3 et 4. Nous y reviendrons en séance.

Dans le cadre de ce groupe de travail, l'administration a présenté près de 90 pages de tableaux, graphiques et analyses. Nous saluons, au passage, le travail colossal réalisé par les rédacteurs. Ce bilan, bien que riche en données, reflète avant tout une perspective bien définie, la vôtre.

Cependant, il manque une donnée essentielle pour les personnels : l'âge moyen et l'ancienneté moyenne dans le grade des lauréats par Tableau d'Avancement (TA) et Liste d'Aptitude (LA). Ces indicateurs constituent pourtant les seuls véritables repères encore accessibles pour les agents, depuis la suppression des anciens tableaux de classement. Leur absence est bien regrettable car, privés de boussoles accessibles, les personnels continuent de rejeter avec fermeté les dispositifs actuels de promotion. Les commentaires, en nombre significatif, récoltés au cours des enquêtes menées par l'observatoire interne, attestent de cette insatisfaction persistante. Face à cette défiance, il est légitime de s'interroger : comment l'administration pourra-t-elle relever les nombreux défis qui l'attendent, tels que le PAS ou le programme import/export, si elle peine à restaurer la confiance de ses agents ?

Nous attendons, de votre part, une ambition renouvelée pour donner de l'attractivité à nos métiers. Cela nécessitera une organisation plus claire, sincère et objective des LDG. À cet égard, comme proposé l'année dernière, avez-vous établi des indicateurs internes relatifs aux LDG ? Ces outils pourraient contribuer à leur amélioration, tout en offrant une perspective constructive et mesurable pour les personnels et leurs représentants.

