

Groupe de travail

« Lignes directrices de gestion »

séance du 2 octobre 2019



Ce mercredi 2 octobre, un groupe de travail s'est tenu à la Direction Générale, consacré aux lignes directrices de gestion (LDG).

En effet, la loi de transformation de la Fonction publique (LTFP), prévoit la fin des consultations des CAP en matières de mutation.

De fait, de nouvelles règles doivent être établies pour 2020.

Un statut fragilisé...



Dans notre intervention liminaire (à lire par ce [lien](#)), nous avons dénoncé cette décision politique qui va bouleverser le système actuel.

Ajouté à la possibilité de recruter des tiers par contrat, le statut du fonctionnaire, sans être supprimé, pourrait connaître une lente agonie et nous mener à des situations dramatiques déjà vécues à la Poste ou France Telecom par le passé.

Le RP Mutations est mort, vive le RP !

L'avis préalable des CAP n'étant plus nécessaire à compter du 1^{er} janvier 2020, le Règlement Particulier (RP) des Mutations ne sera plus applicable en l'état. L'administration des douanes doit établir ses propres lignes directrices de gestion afin de se conformer à la loi Fonction Publique du 6 août 2019. Le « RP Mut ' » servira néanmoins de socle aux futures lignes directrices de gestion.

Ces règles, qui devront être publiées sur Aladin, fixeront les nouvelles modalités d'attribution des points pour obtenir un rang de classement sur les résidences ou postes sollicités.

Pour ce faire, la DG organise deux groupes de travail (les 2 et 29 octobre) avant de présenter un projet de LDG à l'occasion du CTR prévu le 5 décembre prochain. Le vote final se fera lors d'un CTR en début d'année prochaine (janvier).

La campagne de mutation 2020 ne pourra donc pas commencer avant le mois de janvier.

Ce premier groupe de travail avait pour simple ambition de permettre un échange entre les organisations syndicales et l'administration sur les aspects généraux de la loi, dont une des ambitions est d'élargir les possibilités de mobilité tout en réduisant les délais de vacance des emplois.

Pour ce qui est des contenus même des lignes directrices de gestion, nous les examinerons après que le niveau ministériel les ait passées en revue (GT le 16 octobre et un second début novembre à Bercy, puis CTM le 13 décembre 2019). En effet, nos textes devront s'imbriquer dans ceux du ministère qui eux-mêmes s'ordonneront selon les textes FP.



Néanmoins quelques précisions nous sont fournies.

L'articulation du processus des mutations **pour l'année 2020** sera transitoire et devrait permettre **un premier mouvement au 1er septembre** selon un tableau de desiderata que les agents renseigneront en début d'année. Par contre, nous ne savons à quelle période (avril, mai ?) l'agent sera averti de son changement d'affectation.

Un second tour devrait être prévu pour le 31 décembre 2020.

La DG nous précise qu'à ce stade de la réflexion le tableau fera apparaître un rang de classement pour chaque résidence mais que les points des agents n'y figureront pas. Chaque agent ne connaîtra que son décompte de points individuel, que l'administration lui aura communiqué personnellement.

Les garanties connues

Les priorités prévues à l'article 60 de la loi de 1984 sont maintenues : RC, RQTH, CIMM et Travail en QPV. A cela, la loi crée un statut de « priorité absolue » pour les agents restructurés.

Un dispositif moins souple

Les possibilités d'inscription « hors tour », de radiation et de refus de mutation sont posées. Les deux premières feront l'objet d'une réflexion au second GT, mais la possibilité de radiation semble vouée à disparaître.

L'UNSA douanes a d'ailleurs demandé la création d'une application permettant de réaliser une simulation de son nombre de points.

Quant au refus de mutation, il devrait subsister uniquement dans les cas de force majeure.

Enfin, certains postes seront soumis à un bornage minimum ou maximum dans le temps.

Ainsi, un poste à responsabilité ne pourrait pas être occupé plus de 6 ans. On parle alors de « plan de relève » afin d'accompagner l'agent pour identifier un nouveau poste avant le terme des 6 ans.

D'autre serait à occuper pendant une durée minimale à définir (2, 3, 4 ans).

L'UNSA douanes a soumis l'idée de créer une « prime de fidélité » pour des postes ou résidences préalablement identifiés afin d'encourager un agent à rester sur un poste plutôt que de l'y contraindre.

Certaines collectivités le mettent en place, notamment pour attirer du personnel médical. Le but étant de voir arriver dans des résidences en sous-effectifs chroniques, des agents motivés et investis. Cela aurait également un impact sur le personnel déjà en place, qui verrait des renforts pérennes les rejoindre.

La voie du recours pour contester

L'administration souhaite informer les agents en aval et en amont des mouvements mais sans passer par le filtre des CAP de mutations qui disparaissent. Pour gérer les erreurs ou contestations et éviter les recours administratifs, la DG prévoit une procédure de recours (gracieux) où les agents pourraient se faire assister des délégués syndicaux.

Afin de gérer l'afflux prévisible des postes à profil, la DG va engager une action de professionnalisation des « recruteurs » afin qu'ils puissent objectiver et argumenter leur choix. Parallèlement la maquette des fiches de poste sera unifiée.

De même, la loi invite les directions à publier simultanément les offres d'emplois proposés par enquête sur l'ensemble des sphères : publique et privée. Mais la Douane jure qu'elle épuiera d'abord les ressources internes avant de faire appel aux extérieurs.

La contractualisation qui impactera principalement les emplois de direction (CDD de 6 ans) nécessitera une modification des statuts d'emploi d'administrateur des douanes.



Des sanctions disciplinaires plus sévères

Nous avons également débattu de l'aspect « discipline » prévu dans la loi puisqu'elle instaure une possibilité d'exclusion temporaire de fonction allant jusqu'à 3 jours dans le premier groupe de sanction, dont la décision intervient au niveau local sans convocation du Conseil de Discipline.

Ainsi, les représentants du personnel ne pourront plus intervenir dans les débats et peser sur le niveau de sanction retenu. Là encore l'accompagnement et assistance des agents ne devra pas être négligé, car l'agent qui se voit notifier une procédure peut solliciter l'aide d'un syndicat dès l'entame de la notification.

Nous ne souhaitons à personne de se voir notifier l'engagement d'une procédure, mais si cela devait vous arriver, contactez de suite le syndicat de votre choix pour vous aider dès les toutes premières démarches. Chaque premiers faux pas est sans retour !

De ces premiers échanges avec l'administration, nous retiendrons que les futures lignes directrices de gestion ouvriront une nouvelle ère dans la gestion des ressources humaines qui, à terme, bouleversera totalement le visage de notre administration.

Concrètement, les agents pourront changer d'affectation selon la liste des postes à pouvoir dans chaque direction. Ils y seront mutés selon différents critères, notamment leur parcours et expérience professionnelle, et sur décision du directeur de la résidence d'accueil. La mutation, qui certes n'est pas inscrite comme un droit, ne sera plus le « privilège » de l'ancienneté mais le choix du patron, en toute objectivité, bien évidemment !!!

Au final, la gestion des agents du public se calque sur celle des agents du privé mais les moyens de fonctionnement ne seront pas à la hauteur, ce qui nous fait craindre l'avènement d'un climat dégradé.

Rendez-vous le 29 octobre pour entrer dans le vif du sujet.