

# **2<sup>e</sup> Groupe de travail**

## **« Lignes directrices de gestion »**

### **Dans le vif du sujet ...**



*Ce mardi 29 octobre, un deuxième groupe de travail s'est tenu à la Direction Générale, consacré aux lignes directrices de gestion (LDG). Il sera suivi d'une troisième rencontre le 25 novembre.*

*La loi de transformation de la Fonction publique (LTFP) qui prévoit la fin des consultations des CAP en matières de mutation doit être complétée par des textes d'application édictés par le Ministère puis les Directions.*

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

**Alors qu'une série de groupe de travail (GT) nous a été proposée, laissant penser à la possibilité d'un dialogue ouvert, les documents de travail fournis pour ce GT du 29 octobre sont sans équivoque sur la nature des évolutions touchant aux processus des mutations en Douane, terme d'ailleurs qui deviendra obsolète puisqu'il faudra désormais parler de "mobilité". Ceux-ci sont déjà programmés et ne laissent que quelques bribes d'ajustement à la discussion.**

#### ***Fonctionnement et calendrier des mutations***

Si le nombre de mouvements est maintenu à deux, il existera désormais aussi deux campagnes d'inscription contre une actuellement. Même si le traitement des demandes est largement informatisé, nous pensons que son doublement générera un surcroît de travail pour les services gestionnaires. Le calendrier prévu est :

- première inscription au mois de septembre pour les résultats début décembre et date d'effet de la mutation au 1<sup>er</sup> mars ;
- deuxième inscription au mois de février pour les résultats début mai et date d'effet de la mutation au 1<sup>er</sup> septembre.

L'administration ne permettra plus l'inscription à un mouvement lorsque que l'agent aura bénéficié d'une mutation au mouvement précédent.

#### ***Des souplesses supprimées... un changement d'époque !***

L'administration n'acceptera plus les radiations après inscription.

De même, les inscriptions hors période, sauf situation sociale très spécifique, ne seront plus acceptées.

De façon générale les refus de mutations feront l'objet de procédures.

Le nombre de résidences sollicitées ne pourra excéder le nombre de 10 bien qu'une ouverture sur un plus grand nombre de résidences est envisagée sur la demande des OS.

Le sacro-saint tableau des mutations (TAM) ne sera publié que peu de temps avant les résultats. Les points détenus par chaque agent ne figureront plus dans ce tableau, l'administration considérant qu'il n'y a pas lieu de dévoiler ce qui relève des situations personnelles, notamment à l'égard de l'article 60 (RC, RQTH ...).

Toutes ces évolutions vont dans le sens du moins de service rendu aux agents ...

**L'UNSA et la CGC dénoncent ce nouveau dispositif qui sous couvert d'une prétendue simplification va créer de nouvelles contraintes pour les agents et un manque de transparence.**

#### ***De nouvelles priorités subsidiaires***

L'administration souhaite créer deux nouvelles catégories d'agents pouvant bénéficier de priorités de mutation, les agents intervenant en qualité de proche aidant et ceux exerçant dans une résidence peu attractive depuis au moins 3 ans. Ces résidences peu attractives, déterminées par la DG sont à ce jour les suivantes :

- DR de Mayotte ;
- DI Ile-de-France à l'exception de Paris-Spécial et Scanner Mobile ;

- Saint-Georges de l'Oyapock et Saint-Laurent du Maroni ;
- CSP Lyon ;
- Rédacteurs en PLI ;
- Rédacteurs à la direction générale ;
- Postes en recettes interrégionales SNDRF ;
- SAU du CID.

Le nombre de points attribué aux agents concernés par ce type de priorité ne pourra excéder le nombre de points accordé à une priorité légale.

**Désormais les agents qui n'auront aucune priorité pourront vite devenir les nouveaux « sans culotte » des douanes !**

### **Quand Mini et Maxi s'en mêlent ...**

Une liste exhaustive de résidences ou fonctions sera établie dans lesquelles les agents devront, selon les cas, observer une durée minimale ou maximale d'affectation.

Ce serait aussi le cas pour les primo-affectations dans un grade qui feraient l'objet d'une durée minimale d'affectation de 3 ans. Ainsi par exemple les listes d'aptitude de B en A, les lauréats d'examen professionnel et des concours seront désormais tous astreints à rester 3 ans sur leur premier poste d'affectation.

Cette obligation de durée minimale concernera également toutes les mobilités sur les résidences suivantes :

- tous les emplois de la DI d'Île-de-France ;
- tous les emplois de la DI de Paris-Aéroport ;
- les emplois des fonctions supports des DI .

À noter que les rapprochements de conjoints ne permettront pas de s'exonérer de cette obligation de durée minimale de 3 ans ou de 5 ans pour tous les spécialistes ou titulaire d'une qualification (ODJ, par exemple).

Par ailleurs, cette liste interpelle les OS, notamment concernant les agents des aéroports qui seront bloqués 3 ans sur la résidence alors qu'elle n'est pas considérée comme peu attractive au regard des priorités subsidiaires.

Concernant la durée maximale cela s'appliquerait sur une liste très limitée de postes à savoir :

- les postes de formateur permanent ainsi que les chefs de projet pédagogique dans les écoles de Tourcoing et de La Rochelle ;
- les postes au sein du SNRO (service national des oléoducs) ;
- les postes au sein des raffineries.

L'administration s'est montrée très confuse sur la manière dont elle sortira les agents de ces postes.

**Pour l'UNSA et la CGC le meilleur moyen de régler ce question des durées maximales serait notamment de créer une prime dégressive dans la durée.**

### **La spécificité DOM/COM**

La priorité de mutation pour centre des intérêts matériels et moraux est réaffirmée.

Concernant les mobilités au sein des Directions Outre-Mer, la sous-directrice RH a indiqué que les mobilités locales ne feront pas l'objet de perte de points même s'il n'y aura plus de CAPL pour les étudier.

*A noter que ce GT a été très dense et n'a pas permis d'aborder toutes les questions notamment celles relatives au nouveau dispositif des postes à profil.*

*Pour les postes à profil qui seront de plus en plus nombreux, l'administration va mettre en place un entretien de recrutement systématique avec le Directeur local d'arrivée, ce qui soulève de nombreuses questions :*

- *Quel format prendra cet entretien (déplacement physique, visioconférence, téléphone,...) ?*
- *Qui mènera ces entretiens ?*
- *Qui prendra la décision définitive de recrutement ?*
- *Cette décision sera-t-elle prise collégalement ?*
- *Les services locaux des directions d'accueil (FRHL) se verront-ils attribuer de nouveaux moyens pour exercer cette nouvelle mission ?*