

## Déclaration liminaire au GT « Lignes directrices de gestion »



En préambule, nos organisations rappellent leur opposition à la suppression des CAP relatives aux mutations et promotions, induite par la LTFP.

Nous avons un système qui a le mérite de fonctionner : le RP Mutations. Outil de gestion travaillé et modifié en commun pendant de nombreuses années entre l'administration et les représentants de personnel, il apporte des règles claires, comprises de chacun et qui ne peuvent prêter à interprétation.

Plus récemment, la notion de « postes à profil » est apparue pour gagner progressivement des « parts de marché » dans la gestion des mutations. Si la notion peut avoir du sens par endroit, nous avons veillé à ce que ce mode de gestion ne soit pas la norme.

Aujourd'hui, nos efforts collectifs sont balayés d'un revers de loi.

Le rapporteur du gouvernement l'a annoncé comme « *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 ! Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats.* »

Le premier message est clair, le système actuel, trop rigide pour nos dirigeants, a l'inconvénient de protéger les agents par des garanties.

L'autre message adressé aux syndicats : « *ils nous cassent les pieds !* » Pour rester urbains !

Mais, ne reculant devant aucune gêne, voilà que ce même gouvernement nous impose de fixer des critères de gestion à rendre publics, pour mieux se dédouaner de ce tohu-bohu !

Dorénavant, les mutations puis les promotions (en 2021) seront donc décidées par l'administration seule, sans prendre l'avis préalable d'une CAP, sur la base des règles de gestion.

Le rôle de chambre de conciliation des CAP va disparaître et la question de la rigidité du nouveau système va donc se poser.

Ces lignes directrices de gestion seront définies avec les organisations syndicales (OS) dans les CTR puis dans les futurs comités sociaux d'administration. Elles doivent être définies de façon claire et transparente afin d'être lisibles, de permettre une application objective et, le cas échéant, fonder des recours individuels en cas de refus opposé à un agent.

De manière générale, l'exercice s'annonce difficile et de surcroît pour les cadres supérieurs, pour lesquels le discrétionnaire était de mise jusqu'à présent : cette fois, c'est un numéro d'équilibriste auquel vous allez devoir vous livrer. Bon courage !

Cette réforme, qui affiche une volonté de simplification des règles de gestion et du dispositif actuel jugé trop chronophage, risque au contraire d'engendrer un déficit d'échange et de dialogue entre l'administration et les OS.

Ce ne sera pas sans contraintes et sans incidences négatives, y compris pour les administrations et tout particulièrement pour les cas individuels difficiles. Car c'est le rôle d'amortisseur social des CAP, aujourd'hui utilisées comme des outils de gestion sociale, qui est ainsi supprimé.

A ce stade, les dispositions du décret ne prévoient rien d'autre qu'un bilan annuel à posteriori. Nous savons tous ce que cela signifie !

L'UNSA Douanes, comme la CGC Douanes, seront particulièrement vigilantes pour que des modalités d'échange perdurent avec l'administration, afin de traiter de la meilleure des façons chacune des situations.

*Paris, le 2 octobre 2019*