

Groupe de travail III

« Lignes directrices de gestion »

séance du 25 novembre 2019



Ce troisième groupe de travail sur les lignes directrices de gestion pour la DGDDI faisait suite à ceux des 02 et 29 octobre 2019, qui n'avaient pas suffi à aborder les différents points, tant le sujet est majeur.

Le GT du 29/10/19 a déjà suscité une forte réaction dans les écoles où l'administration envisage, au nom de la mobilité, de l'enrichissement des parcours de carrière et « d'une gestion plus dynamique des effectifs » (sic) de limiter à 5 ans la durée des postes occupés par les enseignants

et avec effet rétroactif ! C'est donc dans un contexte de grève très suivie à la DNRFP que s'est tenu ce troisième GT qui a donné lieu des échanges très nourris mais sans éléments conclusifs.

En effet, la Douane est, dans ces discussions, en avance sur Bercy qui donnera au final le cadre global des nouvelles règles. Les travaux de la douane sur le sujet se déroulent donc en parallèle de ceux menés au niveau de Bercy, l'intérêt étant de tenir compte des spécificités de la direction des douanes, direction à réseau dont les contraintes et conséquences en termes de mobilité ne sont pas celles de l'Administration Centrale dont la plus grande partie des services est implantée dans le 12ème arrondissement.

Quant à la seconde grande administration à réseau du ministère, la DGFIP, elle mène ce projet sans organiser de GT avec les organisations syndicales.

currens tempus sit

L'annonce d'une durée maximale de 5 ans pour les formateurs en fonction dans les écoles a déclenché un large mouvement de contestation.

Sur cette question de la durée maximale imposée aux formateurs de la DNRPF, alors que la directrice des ressources humaines souhaitait établir un objectif de 5 ans comme durée maximale, elle aura immédiatement précisé qu'il s'agissait en fin de compte de 5 ans avec une éventuelle dérogation pour 2 ans supplémentaires, soit 7 ans au total.

Les différents témoignages exprimés au cours de cette réunion auront permis d'alerter l'administration sur le non-sens d'une telle mesure et sur ses conséquences humaines.

L'UNSA a complété les propos des formateurs présents en indiquant que des positions prises sur des principes intellectuels pouvaient et devaient évoluer lorsqu'on les confrontait à du factuel ou à des témoignages de vécu. D'ailleurs, nous avons fait valoir que la situation actuelle n'est pas si alarmiste que le constat de l'administration le laisse à penser, car les évaluations des formateurs par les stagiaires, notamment ceux de la formation continue, qui sont les plus exigeants, sont excellentes, notamment pour les collègues les plus anciens.

Les collègues du terrain, tout comme les rédacteurs de la DG, font d'ailleurs régulièrement appel aux formateurs des écoles pour les éclairer sur l'application des règlements.

Au final, nous sommes restés sur un constat commun avec la DG sur la nécessité de valoriser la fonction de formateurs et non de mettre dans la difficulté des agents qui auraient de grosses contraintes à surmonter s'ils devaient quitter leur résidence.

Il a été convenu de reporter cette discussion de fond sur le prochain groupe de travail, consacré à la formation lors du premier semestre 2020.

Sur le fond, il semble que la DGDDI cherche à ne pas rompre l'équilibre entre les lignes directrices de gestion, que la loi trace, et les spécificités intangibles de la Douane.

Sur les mesures transitoires nous avons abordé les points suivants :

- La publication des tableaux se fera 3 semaines avant les mouvements ; les demandes seront classées par ordre mais la question de savoir s'il faut afficher le nombre de points détenus par chaque agent n'est toujours pas tranchée.

La DG a saisi la direction juridique de Bercy sur ce point, car elle considère que cela soulève une question de confidentialité (a-t-on le droit d'afficher des points qui reflètent des éléments relatifs à la vie privée des agents ?).

- Sur le nombre de résidences maximum pouvant être sollicitées par mouvement, l'administration nous a annoncé le chiffre de 10 pour les inscriptions au tableau et de 5 pour les enquêtes annuelles.

L'UNSA et la CGC ont fait valoir que c'était trop peu concernant les enquêtes, notamment si l'administration impose de la mobilité à ses agents. Après échanges avec les OS, la DRH a proposé de ne pas fixer de contrainte pour les enquêtes et qu'une dérogation puisse être accordée sur le tableau pour les agents en situation de restructuration.

- La gestion des refus de mutation dépendrait du disciplinaire de premier groupe avec toutes les incidences que cela présente. **C'est ici une évolution majeure par rapport aux mesures administratives applicables jusqu'à présent !**
- Le calcul des points attribués aux priorités légales (au nombre de 5) est en débat. **S'il nous semble, à l'UNSA et à la CGC, nécessaire d'être en conformité avec la loi sur les priorités légales, il faut veiller à ne pas fermer pas la porte aux mouvements des agents n'ayant pas de priorités.** Une nouveauté, les priorités légales s'appliqueront également aux cadres supérieurs pour les départager en cas de compétences égales.
- Concernant les priorités subsidiaires, **nous avons insisté pour que la situation de rapprochement avec les enfants mineurs soit intégrée**, la SDRH a accepté de réfléchir à la mise en place d'une telle priorité. Le nombre de points attribué à ces priorités subsidiaires, dont nous rappelons qu'elles englobent les résidences peu attractives, est également en débat ; il est proposé à 150 points.
- **L'UNSA a demandé que la liste des résidences peu attractives soit complétée, par l'ajout, notamment, des BSN des Antilles et de la résidence Saint Louis en Alsace.**
- La CGT a demandé que l'administration mette en place des accueils dans les résidences peu attractives qui permettent de fixer les agents, demande à laquelle nous nous associons. Nous avons d'ailleurs plaidé dès le premier GT pour qu'une bonification financière soit versée aux agents volontaires.
- La CFDT a fait valoir que le nombre de points attribués aux rapprochements de conjoints était jugé trop important.

loin des yeux, pour certains...

Un point de désaccord a porté sur la situation des agents ayant obtenu une mobilité hors douanes (TRACFIN, hors MINEFI, détaché, secteur privé, etc.) pour le calcul de leur point d'ancienneté lors de leur retour éventuel en douane. En effet, l'administration envisage d'attribuer un nombre de points bonifié par rapport aux points qu'ils auraient pu acquérir s'ils étaient restés en douane. Hormis la CGC, qui a approuvé cette proposition, la jugeant incitative pour favoriser la mobilité, et préférable à la mise en place de règles contraignantes comme les bornes maximales d'occupation des postes, les autres OS ont estimé qu'il était de bon aloi de remettre à niveau ces agents par rapport à la population douanière, mais qu'il ne fallait pas favoriser ces agents ayant quitté l'administration. **Pour l'UNSA, l'incitation à la mobilité ne doit pas se faire au détriment de ceux poursuivant leur carrière en douane.**

... mais proche du cœur pour d'autres !

Le dernier sujet évoqué, les postes à profil, a permis d'éclaircir quelques points. Il y aura une pré-sélection des candidatures en fonction de l'adéquation du profil par rapport au poste.

Les entretiens de recrutement, obligatoires dorénavant, seront menés, en présentiel, par téléphone ou visioconférence, principalement par les chefs de services concernés (N+1), sous la supervision des N+2 qui seront garants de l'adéquation entre le poste et le profil du candidat.

A notre sens, le caractère collégial du recrutement devra être affirmé pour éviter tout risque en termes de discrimination et de recrutement basé sur le « copinage ».

Les candidats devront avant tout se référer aux fiches de postes qui seront établies afin de répondre aux compétences attendues ou faire valoir des compétences autres permettant d'enrichir la fonction. Il est à noter qu'au-delà d'un savoir technique, la mise en valeur d'un « savoir-être » sera être également déterminant. **Avec tous ces éléments, difficile de croire que les postes seront pourvus de façon impartiale.**

Ces échanges auront permis, nous l'espérons, de déminer le terrain où l'administration s'était engagée avec l'annonce d'une durée maximale de 5 ans pour les formateurs, même si nous devons continuer à travailler afin de trouver des mesures permettant de dynamiser et valoriser les fonctions de transmissions des savoirs. Pour le reste, un quatrième GT est envisagé avant que les lignes directrices de gestion de la DGDDI ne soient arrêtées lors d'un CTR prévu en début d'année 2020.

