

LDG Comment remettre du sens dans nos parcours de carrière ... ?



La loi du 6 août 2019, dite Loi Dussopt, a provoqué un véritable séisme dans la vie administrative des fonctionnaires en s'attaquant aux instances qui régulaient les aspects essentiels de leur carrière comme les promotions et mutations, pour les remplacer par les lignes directrices de gestion (LDG).

Un système à bannir d'urgence...

Le premier bilan des LDG fin 2021 était très simple : **c'est un système aliéné, dégradant et destructeur !** Il instille au sein de chaque service le poison de la défiance, de la jalousie et un profond sentiment d'injustice, dans la droite ligne de pensée des initiateurs de la loi de 2019. Vous étiez extrêmement nombreux à nous faire part de votre colère et de votre désarroi face à ces nouvelles méthodes.

Autant les personnels, que l'encadrement de proximité, doivent avaler des couleuvres dans ce processus opaque et irrationnel. Il est l'outil moderne du management voulu par nos gouvernants, qui ont bien pris soin de priver les représentants des personnels de tout espace de discussion, et par la même, de contradiction. En outre, il anéantit quasi toute possibilité de voir aboutir les recours.

En octobre 2020, l'UNSA Douanes écrivait : « *Pour nous, il est hors de question de cautionner ces décisions historiques qui marquent un recul fondamental dans les droits des personnels. Nous engageons nos partenaires à tirer les mêmes conclusions et à nous rejoindre. Pour l'UNSA Douanes, il est inconcevable de participer à ce qui constitue la mort du droit de regard syndical et des agents sur les évolutions de leur carrière.* »

Pour toutes ces raisons, l'UNSA Douanes et la CGC-DOUANES combattent ardemment les LDG depuis leur mise en œuvre, comme le montre nos publications depuis septembre 2020 :

[Lignes Directrices de Gestion Promotion Professionnelle – compte-rendu \(09-2020\)](#)

[Lignes Directrices de Gestion Promotion Professionnelle : SANS NOUS !](#)

[De grands bouleversements à venir dans la gestion des promotions](#)

[Alerte générale sur les carrières de la catégorie A](#)

[Lignes Directrices de Gestion Promotion professionnelle - 25-01-2021 : Encore et toujours sans NOUS !](#)

[Douane & Profession N°171 : Les LDG Promotions](#)

[Lignes directrices de gestion Promotions : l'avènement de la discorde](#)

[De nouvelles contraintes mises en place au nom de la diversification des parcours professionnels](#)

Nous étions encore les seules à demander leur retrait durant le conflit social en 2021. Nous proposons une autre démarche, plus sincère envers les personnels, afin de retrouver du sens dans les modes de promotions et de mutations :

- **un plan d'attractivité pour nos métiers**, car la baisse d'intérêt pour la Fonction publique, couplée à la démultiplication des postes à profil en interne, pèse sur l'attrait des postes en douane ;
- **la mise en place de plans de qualification pluriannuels**, afin d'ouvrir davantage de promotions ;
- **la création d'une commission annuelle de promotion par catégorie**, au niveau local et national, dans laquelle les représentants des personnels seront présents ;
- **la définition de critères objectifs de promotion** combinant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux ;
- **le remplacement des durées minimales et maximales d'affectation** par un dispositif incitatif comme une prime de fidélité, calculée selon l'ancienneté sur le poste ;
- **la création de commissions interrégionales d'harmonisation des CREP**, visant à corriger d'éventuels comportements inappropriés de la part des évaluateurs.





Un peu d'histoire...

Les commissions administratives paritaires (CAP), étaient, avant la Loi Dussopt, des instances de dialogue et de concertation essentielles de la Fonction publique. C'était les organes de représentation des agents dans lesquelles siègent les représentants du personnel élus par les agents du même corps professionnel. Elles étaient obligatoirement consultées et constituaient un exercice de démocratie sociale permettant d'assurer la défense des intérêts individuels, sur des aspects essentiels de leur vie administrative comme les promotions, avancements, mutations, notations, etc. **Elles faisaient partie intégrale du statut du fonctionnaire créé en 1946, puis renforcé en 1981 et 1984.**

Ce statut des fonctionnaires, loin des critiques obsessionnelles exprimées par ses contempteurs, **n'est pas obsolète, bien au contraire.** Il a été créé, rappelons-le, selon le principe qu'un fonctionnaire n'exerce pas un service marchand mais œuvre au service de l'intérêt public. Il doit **protéger l'agent dans l'exercice de ses fonctions contre d'éventuelles pressions politiques ou privées.**

L'enfumage général

Malheureusement, la loi Dussopt de 2019, a fait voler en éclat une part importante de ces instances, pourtant essentielles ! En effet, depuis 2020, les CAP n'ont plus à connaître que les voies de recours concernant les décisions défavorables aux agents, comme les refus de titularisation, les recours en évaluation, les refus de TT ou de temps partiel et surtout les questions de discipline individuelle.

Dès lors, le rôle de « témoin » des représentants des personnels, qu'ils tenaient pour assurer équité, conseil et transparence dans les décisions administratives en matière de promotion et de mutation, s'est dissipé dans les vapeurs macroniennes. **Place désormais aux Conseils de Direction Restreints, qui se tiennent dans le plus grand secret sans que les agents postulants sachent vraiment quels critères sont retenus entre les DR, les DI et les différents participants (FRHL).**

Place à l'opacité, à l'arbitraire, au flou et au fait du prince !

Sur ce point, chacun aura bien constaté que les critères pour les promotions ne se jouent pas sur le seul mérite des agents. **Les danseurs de claquettes et autres flamboyants joueurs de flûte ont désormais plus de chance de séduire un directeur pour avoir une promotion, que les agents efficaces mais discrets, surtout s'ils ont la malchance d'exercer dans un service éloigné du bon dieu !**

En corollaire, nous voyons grimper en flèche le nombre d'enquêtes, menées au fil de l'eau, parfois diffusées en toute confidentialité au cœur de l'été et sans réelle visibilité sur les dates des résultats. Parfois, cela ressemble à un tour de bonneteau, dans lequel on incite des agents à postuler alors que l'emploi est déjà **fléché*** vers un candidat idoine. Pour d'autres, il devient tellement difficile de s'y retrouver dans les critères de sélection, **que même l'administration s'y perd : elle publie des notes de résultat avec 5 fois plus de postes restés vacants que de postes attribués...**

La liste pourrait être encore longue tant les travers éprouvés des LDG sont nombreux. Pire, de l'aveu même de certains gestionnaires, la charge de travail pour organiser ces CDR se révèle bien plus conséquente que pour les anciennes CAP. **L'objectif réel était bien une chasse-trape pour les agents !**

** fléché : technique qui consiste à mettre un poste en compétition pour donner l'apparence du respect des règles propres aux LDG (qui imposent une publicité et une mise en compétition) alors que l'administration a déjà décidé à qui elle va attribuer le poste.*

Faire le choix du vote pour l'alliance UNSA Douanes/CGC Douanes, c'est valider notre combat commun pour la justice, pour préserver l'esprit de corps, pour le rétablissement d'un mode de promotion équitable, accessible à tous et délivrer du venin de la méfiance.

Ce choix, vous le ferez pour vous-mêmes, pour améliorer vos conditions de travail et agir plus sereinement au quotidien !

**CHANGEZ LA DONNE : VOTEZ
UNSA DOUANES/CGC DOUANES**

