



Mme la Présidente,

Cette CAPN est la dernière instance qui nous offre encore l'occasion de nous réunir de manière paritaire pour la gestion des carrières des collègues de la catégorie A.

Nous rappelons une nouvelle fois notre opposition au dispositif des LDG qui remplacera les CAP de promotions dès l'année prochaine. Nous nous conformerons cependant au cadre légal instauré et surtout nous nous adapterons. Les agents des douanes et notamment les cadres subiront une réforme injuste et contreproductive, plus particulièrement les collègues qui débutent leur parcours de carrière. Nous exprimons une réelle et profonde incompréhension quant à la singularité du dispositif retenu par la directrice générale pour la douane qui s'avère beaucoup plus pénalisant que ce que la loi exigeait dans le cadre de cette loi de transformation de la fonction publique...

Deux points majeurs cristallisent notre opposition à votre projet de mise en oeuvre des LDG:

1- La menace qui pèse sur la filière expertise, et l'impossibilité désormais pour un IR3 expert de pouvoir être nommé IR2. Cela nous paraît injuste et surtout contraire au souhait de capitaliser sur des filières d'expertise technique au sein de la douane.

2- L'obligation faite aux collègues de se positionner, à chaque étape de sa carrière, sur un TA impliquant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle quasi systématique. Au-delà de cette mobilité forcée pour progresser dans sa carrière, l'obligation de se positionner sur l'ensemble des postes proposés à une enquête donnée va à l'encontre des objectifs affichés par ces LDG. En effet, comment être acteur de sa carrière et se voir imposer de postuler à des emplois qui ne correspondent en rien à son profil, ses compétences, ou à ses aspirations personnelles qu'elles soient fonctionnelles ou géographiques?

Vos LDG aboutissent à faire peser une épée de Damoclès sur les candidats qui se portent légitimement volontaires pour progresser et occuper certains postes en fonction de leurs aspirations et de leurs contraintes personnelles et qui seront in fine à la merci de la décision de l'administration de les nommer sur un poste non souhaité pour exercer des fonctions dans un domaine non maîtrisé potentiellement. Cet arbitraire ne peut tenir lieu de politique RH digne de ce nom.

Nous y voyons une contradiction avec les principes d'expérience et d'excellence professionnelles que l'administration met en avant pour justifier certaines nominations. C'est surtout totalement contraire au principe de l'adaptation entre le poste et le profil qui justifie la mise en place de ces LDG. Enfin, c'est un non sens en matière d'égalité professionnelle qui va produire les effets inverses de ceux



Tel : 01 57 53 42 68

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui informe !

souhaités. Quelle mère de famille pourra se risquer à postuler sur un poste pour progresser dans sa carrière en sachant qu'elle pourra in fine être promue sur un poste qu'elle ne souhaitait pas n'importe où en France au détriment de l'équilibre de ses enfants? Dans quelle autre administration envisage-t-on des dispositifs aussi peu respectueux des agents, de la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle? Que gagne l'administration dans ce rapport de force: des agents non motivés, des agents en souffrance car affectés sur des postes qu'ils n'auront pas choisis, des agents de moins en moins mobiles car ne pouvant pas maîtriser leur destin professionnel.

Ces deux mesures ne peuvent être acceptées en l'état par nos collègues. Pour toutes ces raisons, nous vous demandons une nouvelle fois d'amender votre projet de LDG en douane pour qu'il ne soit pas plus contraignant que l'exigence législative et qu'il soit plus équilibré et équitable par rapport au système actuel pour l'ensemble de nos collègues de Catégorie A.



Tel : 01 57 53 42 68

Mel : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

Le syndicat qui informe !