

COMPTE-RENDU DU GT LDG 17 OCTOBRE 2020

De grands bouleversements à venir dans la gestion des promotions.

Dès le départ, la DG, représentée par la sous directrice RH et ses collaborateurs, a rappelé que la mise en oeuvre de ces LDG était imposée par la loi dite DUSSOPT, du 6 août 2019 et que les marges de manoeuvre étaient extrêmement réduites. Selon ce texte, le principe d'une promotion basée sur l'ancienneté devient obsolète et illégal.

Quelle urgence à imposer cette réforme, ainsi que toutes les transformations liées à la perte de la fiscalité dans un contexte de crise sanitaire avec ses conséquences organisationnelles ?

Toutes les OS se sont déclarées opposées à ces nouvelles LDG, notamment et surtout en raison de la suppression de la gestion des promotions à l'ancienneté (les représentants de Solidaires ont quitté le groupe de travail dès le début de la séance).

Les OS restantes ont poursuivi la séance dans l'espoir de disposer de marges de manoeuvre pour faire évoluer les propositions de l'administration...avec un bien maigre résultat ...

LE DISPOSITIF PRÉSENTÉ

Un rappel des sources du dispositif a été fait, à savoir la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et également les LDG ministérielles.

La DG a rappelé que les voies d'avancement existantes actuellement étaient préservées (nous voilà rassurés ...) dans le respect des règles strictes statutaires. En revanche, certaines des règles qui prévalaient jusqu'à présent, construites avec les OS, vont être désormais abolies car jugées illégales.

C'est donc tout un équilibre complexe, savamment élaboré dans une démarche de concertation et d'intelligence collective avec les représentants du personnel, qui va être cassé...

La DG a assuré qu'elle apportera certaines garanties au nouveau système, notamment par un traitement équitable entre les différents services territoriaux et fonctionnels. Pour y parvenir, un dispositif à double étage est mis en place. Cela a été présenté comme une initiative propre à la douane, sans caractère obligatoire.

1) Au niveau local, un **conseil de direction** sera mis en place pour examiner les candidatures déposées en local, les compétences des candidats ainsi que leur parcours et leur manière de servir. En complément, une aide à la rédaction de Cvs et de lettres de motivation sera proposée via Aladin pour aider les agents à "mieux se vendre"...

2) Ensuite, au niveau national, la sous-direction RH se chargera de lisser et d'harmoniser les tableaux des candidatures. La charge paraît énorme pour certains passages de grades ou de corps, mais cet argument a été balayé par la sous-directrice.

Les agents pourront obtenir communication des différentes appréciations hiérarchiques qui justifieront la décision de l'administration. Ces motivations, exprimées par les différents échelons hiérarchiques, seront donc opposables à l'agent et pourront servir à un éventuel recours devant le juge administratif en cas de contentieux.

La philosophie générale du texte présenté par l'administration est d'impliquer l'agent dans son parcours et de favoriser les mobilités fonctionnelles et géographiques....

À ce dispositif, s'ajoute la prise en compte de critères de discrimination (sexe, âge,..) mais aussi des critères liés aux situations particulières comme le fait d'avoir occupé un poste en résidence déshéritée. La sous-directrice a indiqué qu'un bilan annuel de ces critères serait réalisé.

Autre point important, il n'y aura pas d'année de transition en 2021. Pour justifier la transposition sans transition de ce dispositif dès 2021, la DG a utilisé le même argument de l'illégalité de la prise en compte de l'ancienneté.

Une évaluation du dispositif sera réalisée au bout de 2 ans, en particulier dans la gestion des **conseils de direction** par les DI. En appui aux services RH, il a été indiqué qu'une refonte des CREPs allait intervenir dont l'objectif sera de mettre en exergue les éléments saillants déterminants pour une promotion. Mais la question qui se pose est également de savoir si les services RH locaux auront les moyens de gérer la prise en charge de ces nouvelles prérogatives....

Le principe des listes complémentaires va perdurer, mais avec un caractère très limité, essentiellement pour compenser certains cas de figure (agent parti dans une autre administration ou renonçant à sa promotion,...). En revanche, en raison du réexamen global des situations chaque année, le premier classé d'une liste complémentaire ne sera pas classé l'année suivante dans la liste des promus de manière automatique.

Une instance de médiation RH va être mise en place pour traiter des recours gracieux. A notre interrogation sur sa composition, la DG a répondu qu'*a priori* elle serait composée d'agents de la douane mais sans caractère obligatoire. L'organisation de la médiation se ferait soit dans une organisation centralisée, soit dans un système à deux niveaux régional et central. À ce stade, la décision ne serait pas encore prise.

LE CAS PARTICULIER DES AGENTS SPÉCIALISTES ET DÉTENTEURS DE QUALIFICATION

Le sujet est complexe, car il relève à la fois du domaine statutaire et des lignes directrices de gestion.

Un groupe de travail spécifique sera organisé à la demande des OS, demande qui a été acceptée par la sous-directrice.

La sous-directrice a reconnu que ces cas spécifiques sont gérés dans d'autres administrations, l'exemple du Ministère de la justice a été cité. Par contre, en douane, en raison de la masse critique concernée, il apparaît difficile de mettre en place des filières de carrières propres à chaque spécialité ou qualification. Pour autant, deux filières suffisamment importantes sont identifiées en raison de leurs effectifs respectifs, l'aéromaritime et l'informatique.

Pour les autres spécialités, il faut s'attendre à une demande de mutualisation avec d'autres administrations (ex Police nationale) par la DGAFP. La gestion se ferait donc par l'administration désignée par la DGAFP pour l'habilitation, les stages de recyclage, les examens d'aptitude !

Pour la filière informatique, il y aura pour la première fois un volet informatique et numérique dans le plan national de formation. Pour progresser sur le sujet, il nous a été indiqué qu'il fallait mettre en œuvre un chantier statutaire. Il faudrait également que les agents suivent des formations qualifiantes ou labellisantes via des organismes agréés de formation pour pouvoir justifier de promotions associées. Donc tout est à construire, un projet de GT pour 2021 a été acté.

Les OS ont demandé à la DG si, dans le nouveau dispositif, elles pourraient avoir accès, avant leur diffusion, aux éléments personnels (grade, ancienneté, etc) des agents promus... Elles ont essuyé un refus catégorique de la DG, encore une fois au motif que cela serait illégal.

Comme nous le redoutions, nous assistons donc bel et bien à la disparition de ce qui constituait une garantie pour tout fonctionnaire, celle d'avoir un déroulement de carrière linéaire. Rappelons que ce principe de la carrière linéaire, qui s'oppose à une gestion souple de l'emploi, est une spécificité de la Fonction publique française. Il s'agit d'un système qui met en question la spécificité généralement reconnue aux fonctionnaires qui, loin d'être des salariés comme les autres, sont dépositaires d'une mission de service public, et doivent de ce fait être à l'abri de toute pression pour pouvoir assumer leur fonction en toute indépendance, disponibilité, et équité vis-à-vis des usagers...

La remise en question de ce principe par ces LDG est donc une atteinte grave et un mauvais coup qui est porté aux fonctionnaires et aux agents des douanes...