

## **DÉCLARATION LIMINAIRE**

### **GT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU 25 JANVIER 2021**

La CGC DOUANES souhaite tout d'abord rappeler que sa participation à ce GT ne vaut absolument pas caution pour le nouveau dispositif qui est présenté aujourd'hui. Nous l'avons déjà dit, la loi de transformation de la fonction publique de Monsieur DUSSOPT ne modernise pas le statut des agents de la Fonction Publique, bien au contraire, elle l'affaiblit et le désintègre.

Car derrière les ambitions affichées par cette loi, se cache en fait un projet mortifère visant à exclure les syndicats des processus de promotion et à fixer de nouvelles règles qui ne garantiront plus l'équité entre les dossiers. Fini le paritarisme et la transparence, place au fait du prince et à l'opacité. Et nous restons convaincus que l'administration y sera également perdante car moins de transparence, ce sera forcément plus de défiance envers l'administration et ses décisions.

Par ailleurs, l'abandon, ou le quasi abandon, de l'ancienneté comme critère de choix des promotions par Tableau d'Avancement et la mise en place de promotions basées uniquement, ou quasi uniquement, sur l'appréciation du mérite individuel par une structure non paritaire remet en question un principe fondamental du statut des fonctionnaires.

Car il faut le rappeler, à la différence des salariés du privé, les fonctionnaires sont investis d'une mission d'intérêt général qui leurs confère des devoirs et droits particuliers. Et le principe d'un déroulement de carrière linéaire basé sur l'ancienneté permettait de garantir la neutralité des décisions prises par les fonctionnaires en les mettant à l'abri d'éventuelles pressions extérieures.

C'était une façon aussi de garantir un service public impartial, avec des agents préservés de toute pression partisane ou d'instrumentalisation de l'administration par un pouvoir politique quelconque.

Avec cette loi, et les LDG Promotion qui en découlent, le concept de déroulement de carrière est donc totalement remis en question. Lors d'une instance de commandement l'année dernière, la directrice générale avait d'ailleurs déclaré, anticipant ainsi les conséquences attendues pour l'ensemble des agents, que "*la carrière linéaire était un concept dévastateur et pathétique et que par construction, une carrière ne pouvait pas être linéaire ... et qu'il convenait de changer les mentalités*" ... Au moins cela avait le mérite d'être clair ...

Peut être que cette opinion était à l'origine du premier projet totalement régressif que vous nous aviez transmis et que la CGC DOUANES, comme d'autres OS, a fermement condamné. Nous pensons en effet que dans un climat déjà très tendu, en raison de la crise sanitaire et des réformes en cours, très anxiogènes pour les agents, il était inutile de rajouter de l'anxiété à l'anxiété en proposant un projet fortement "irritant". Ce projet imposait une mobilité forcée, totalement impossible pour les collègues chargés de famille et ne prenait pas en compte les particularités de la douane, direction à réseau où les résidences couvrent tout le territoire, y compris ultra marin. Une mobilité fonctionnelle en douane veut bien souvent dire mobilité géographique importante, surtout pour les cadres A. Nous ne sommes pas en administration centrale où toutes les carrières se font dans le 12<sup>ème</sup> arrondissement, ou à la DGFIP où le réseau est beaucoup plus dense.

Nous nous réjouissons donc, dans la version que vous nous présentez aujourd'hui, du retrait des dispositions les plus "irritantes" qui figuraient dans le projet initial. Et nous ne pouvons que vous inciter à la prudence pour la suite et à être à l'écoute des agents et de leurs représentants sur ce sujet, car nous pouvons vous assurer que le projet initial avait suscité chez les agents de tout grade, des réactions très hostiles rarement constatées. Nous espérons donc qu'il n'y aura pas de nouvelles mesures régressives imposées aux agents dans un 2<sup>ème</sup> temps, le contexte ne s'y prêtant vraiment pas.