

# Déclaration liminaire au GT LDG : l'attractivité passera également par des LDG remaniées !



séance du 15 février 2024

Madame la Directrice,

Voilà un groupe de travail « intéressant », tel le salon du Chocolat : alléchant, rien que pour vos yeux, mais qui se termine en frustration, puisqu'il n'y a rien à déguster. Quoique ! Il est vrai que nous pouvons constater une épidémie de fortes indigestions auprès de nos collègues...

Ah, ces iniques Lignes Directrices de Gestion (LDG), voulues par un ex-Ministre qui a entrepris la démolition de la Fonction Publique, en mettant fin à la transparence sur les évolutions de carrière. Ce même renégat qui avait promis la stabilité des emplois à la DGDDI fin 2021. Dans les deux cas, nous voyons bien où nous ont mené ses promesses. Et comme si cela ne suffisait pas, son successeur au ministère de la FP nous prépare la rémunération au mérite ! Ce serait le coup de grâce pour le service public douanier, dont le travail en équipe en est un pilier.

Revenons à notre sujet des LDG. L'UNSA Douanes et la CGC-Douanes les ont dénoncées avec vigueur. Au moment de les élaborer, nos propositions ont pour la plupart été rejetées. Vous n'aviez pour ainsi dire aucune marge à négocier, preuve d'une mascarade totale sous couvert de dialogue social.

Mais, en accord avec nos valeurs, nous ne restons pas figés sur une posture de simple opposition, à condition de pouvoir orienter plus efficacement les LDG au bénéfice des personnels. En ça, vous pouvez le réaliser, puisqu'il appartient à l'administration de rédiger ses propres LDG.

Concernant les LDG Mutations, nous constatons une vacance de poste importante sur des fonctions support. Pour nos organisations, le recours aux « extérieurs » doit rester marginal. Il faut privilégier un agent titulaire et lui donner la possibilité de se former, afin de solliciter un poste à profil. Le recours au contrat doit être limité à des fonctions rares et particulières, pour lesquelles la Douane ne possède pas les capacités à réaliser les formations nécessaires.

Nous demandons ainsi que les agents qui ont un souhait de parcours professionnel puissent accéder sans aucun obstacle à des formations en rapport avec ce projet. Problème, vous nous avez indiqué récemment que la DNRFP tourne déjà au maximum de ses capacités. C'est bien qu'il y a un déficit de moyens pour la formation en douane.

Nous avons voulu porter une réflexion sur les résidences qui n'attirent pas ou trop peu d'agents ; elles sont de fait en déficit chronique d'agents (ER non comblé). Nous proposons depuis, quelque temps déjà, de mener une expérimentation afin de « primer » une résidence non sollicitée, afin d'encourager les agents à prolonger leur affectation : aide pour se loger, aide pour se déplacer, aide pour la garde d'enfants, etc. Les moyens semblent nombreux pour essayer d'y parvenir, car une méthode incitative plutôt que la contrainte prévue par les LDG, nous paraît plus bénéfique à long terme pour l'administration comme pour les agents.

Pour les LDG promotions, nous avons et nous continuerons à porter nos revendications visant à rétablir des droits pour les agents :

- créer un comité de suivi annuel de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents (c'est une attente forte de notre organisation) ;
- définir des critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux ;
- mettre en place des commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuels comportements non conforme de la part des évaluateurs (ex-notateurs) ;
- encadrer la mobilité lors de promotions ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est réhibitoire et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires.



# Déclaration liminaire au GT LDG : l'attractivité passera également par des LDG remaniées !



*séance du 15 février 2024*

À l'époque de la création des LDG, nous avons employé le terme de *ghettoisation* des services, du fait du sentiment de frustration des agents et des encadrants, qui subissent ces politiques trop injustes. Au final, le désamour est tel, qu'au lieu de débloquer le fonctionnement des services, tel que le vendait en son temps le législateur, au contraire, les LDG grippent leur bon fonctionnement.

Et oui, pour ce GT, l'administration fournit des tableaux, des graphiques et des chiffres. Comme vous nous l'objectez parfois en CSAR, au passage, les données peuvent être établies pour mettre en évidence ce que l'on peut ou veut leur faire dire. Cela apporte de la couleur au bilan, votre couleur.

Mais, en tant que représentant du personnel, voilà la vraie couleur, celle que vous devez entendre, c'est celle de la sinistrose ! Oui, pas un mot, pas une fiche, sur le bilan dressé par les agents concernant les LDG. Pourtant, les commentaires sont légions lors des enquêtes pour le compte de l'observatoire interne.

Et oui, il est là le véritable ressenti des agents de terrain, mais pas que, qui doivent désormais organiser leur parcours selon les LDG. Le malaise est palpable à présent, c'est le déficit structurel d'agents, constaté au GT Emplois de décembre : les demandes de détachement sortantes sont plus importantes que les entrantes... C'est bien le signe que ça ne va pas !

Alors, que fait-on ? Nous nous ne sommes pas pessimistes, nous sommes vos lanceurs d'alerte. Ces LDG garderont votre empreinte. Nous attendons que votre ambition contribue à redonner de l'attractivité à nos métiers, ce qui passera également par une organisation plus claire, plus sincère et plus objective des LDG.

Et pourquoi ne pas commencer par établir des indicateurs internes des LDG pour nous aider à les améliorer collectivement ?

---

*Paris, le 15 février 2024*



*UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !*

