

LDG Promotions : le saut dans le vide ... et sans protection !

À l'occasion du comité technique de Réseau du 18 février 2021, boycotté par l'ensemble des organisations syndicales, la Direction générale a entériné son projet sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotion. Dès cette année, de nouvelles modalités sont mises en œuvre pour l'ensemble des agents A, B et C sollicitant un Tableau d'Avancement (TA) et/ou une Liste d'Aptitude (LA).

À travers ce numéro spécial, articulé en deux parties, l'UNSA Douanes vous apporte d'abord son point de vue, avant de vous éclairer sur ce nouveau dispositif (à partir de la page 4).

Bon courage à tous...

Une campagne publicitaire offensive !

C'est à grand renfort d'infographies, de messages aux agents ou de « une » sur Aladin, que la directrice générale assure la promotion des nouvelles lignes de gestion sur la promotion.

Loin de nous l'idée de critiquer le besoin d'informer les agents sur ce qui les attend dès cette année.

Non bien sûr, mais il est par contre fort désagréable, qu'au passage, **l'administration se livre à une propagande mensongère**, confondant dans sa communication, information légitime des agents et tentative de tromperie en prétendant que l'herbe sera plus verte grâce à cette réforme.

C'est oublier un peu vite que malgré une opposition syndicale unie, **elle est passée en force** pour mettre en place un dispositif qui va enterrer les promotions par tableaux d'avancement et listes d'aptitude établies lors des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Vu l'état de délabrement du dialogue social en douane, l'administration a beau jeu de présenter comme un progrès social **une réforme rétrograde**, qui va renforcer plus encore l'opacité des promotions dites « au choix ».

Pourtant les maîtres mots de cette réforme, choisis par la DG sont : transparence, visibilité, collégialité, égalité de traitement, reconnaissance de l'engagement, de la valeur et des parcours professionnels et pour faire bonne mesure : nouvelles attributions des syndicats pour le traitement de situations individuelles.

N'en jetez plus ! Tant de verbiage positif pour au final promouvoir au faciès, il y a de quoi être indignés, et nous le sommes !

Un système, paritaire et sécurisé, enterré :

Jusque-là, bon an mal an, les TA et LA permettaient de promouvoir des collègues aux carrières exemplaires sur la base de leur ancienneté et de leur mérite. Les représentants du personnel siégeaient en CAP et parvenaient régulièrement à récupérer des dossiers écartés injustement ou rétablissaient des classements plus conformes à la règle.

Les TA et LA étaient vécus comme une récompense après une carrière de bons et loyaux services pour toutes celles et ceux qui, pour des raisons différentes, avaient renoncé aux promotions par voie de concours ou d'examen professionnel.

Tout ceci est à présent obsolète et relèvera désormais des vieilles histoires que se racontent les douaniers à la veillée

(en respectant le couvre-feu et la jauge de 6 personnes, sic).

Le Graal du changement de grade ou de catégorie sera encore plus difficile à atteindre sans que pour autant les agents aient quelque chose à se reprocher, ou le droit d'être défendus.

Jusqu'à-là, l'UNSA Douanes a toujours soutenu les TA et les LA estimant qu'elles étaient un complément parfait aux autres voies de promotions. Nos élus dans les CAP ont toujours œuvré pour une sélection la plus juste possible des candidats, selon des critères connus de tous, dont l'ancienneté et la valeur professionnelle étaient des piliers.

Nous regrettons que ces LDC qui découlent de la Loi de Transformation de la Fonction publique portent un coup fatal à la promotion interne classique.

l'UNSA Douanes s'est farouchement opposée aux Lignes Directrices de Gestion Promotions et dès le 27 octobre dernier, nous avons refusé de participer aux groupes de travail relatifs à la préparation de celles-ci. En effet, **nous avons formulé plusieurs revendications et notamment la création d'une commission annuelle de promotion par catégorie**, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents, ainsi que la mise en place de **plans de qualification pluriannuels, afin d'ouvrir davantage de promotions ou la création de commissions interrégionales d'harmonisation des CREP**, visant à corriger d'éventuels comportements inappropriés de la part des évaluateurs.

Le Conseil de Direction restreint et la fin des CAP : une parfaite illustration de la transparence et de l'équité selon la Direction générale !

À partir du 1^{er} janvier 2021, place à l'obscurantisme, à l'arbitraire et aux inégalités de traitement. Tout commence par **l'absence de concertation avec les représentants du personnel lors de commissions dédiées, un véritable scandale dans la gestion d'agents dont la neutralité est une obligation légale. Il n'y aura plus aucun contre-pouvoir permettant de ne pas exposer les agents à des pressions quelconques.**

L'administration choisira, seule, les candidats selon des décisions managériales fondées sur l'entre soi, avec un risque majeur d'excès de pouvoir et sans un regard extérieur.

Dorénavant l'opacité régnera en maître et le fumeux (ou fameux, au choix) Conseil de Direction Restreint aura la partie belle pour sélectionner le meilleur profil sans ces empêcheurs de promouvoir tranquillement que sont les organisations syndicales.

Ce qui était avant l'antichambre des CAP deviendra le saint des saints où tout se décide !

Qui empêchera un « grand décideur » de favoriser un agent au détriment d'autres de même valeur, mais dont le profil ne lui revient pas, ou de favoriser ceux qui sont plus en phase avec son réseau d'influence ? Rien ! On se croirait revenu au temps des rois et des courtisans.

Pire, **l'absence des CAP évitera aux néo-sélectionneurs d'avoir à se justifier**, d'expliquer leurs choix et d'être mis en face de leurs injustices.

Ces éleveurs de champions, qui ont brillé lors du dernier conflit social en 2019, ou lors des distributions de primes COVID ou encore à l'occasion de la gestion de la crise sanitaire, tous ceux qui ont semé la défiance et la méfiance envers la hiérarchie auront désormais la partie belle.

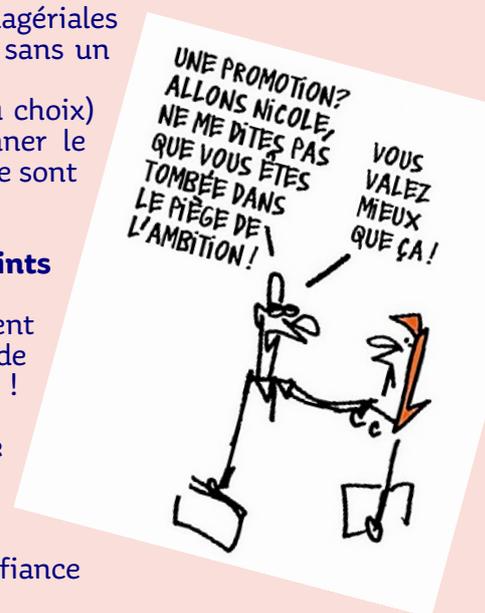
Certes, il est prévu que les organisations syndicales (OS) aient tout de même un rôle avec « de nouvelles attributions ». Mais de quoi parle-t-on au juste, puisque les CAP ont disparu ? Avons-nous, un droit de regard sur le classement des DI ? Que nenni !

Non, rien de tout ça. Les agents qui s'estiment lésés pourront juste exercer un recours et obtenir la communication des « éléments relatifs à la décision individuelle querellée au regard de la réglementation en vigueur et des lignes ».

L'UNSA Douanes dénonce une régression sociale et l'avènement du règne de l'injustice sans aucune possibilité de les réparer.

Bien sûr que les représentants du personnel sont là pour défendre les intérêts individuels des agents, mais **notre rôle premier est la défense des intérêts collectifs**, qui ne peut s'exercer qu'au sein des CAP !

Refuser ce droit aux représentants du personnel, c'est tout simplement instaurer un système dans lequel l'infaillibilité des DI et autres hiérarques plus ou moins éclairés est érigée au rang de dogme.



La direction Générale provocatrice !

L'administration met en avant que les règles de mobilité sont inchangées et que la filière expertise perdure. Annoncer cela semble enfoncer une porte ouverte.

Pourtant, il n'y a pas si longtemps, dans un excès de zèle dont elle a le secret, et sans aucune obligation législative, ni hiérarchique, la Direction générale avait bousculé cette règle pour imposer des mutations aux agents promus de C en B ou aux inspecteurs accédant au grade d'IR3, sonnait ainsi le glas de filière expertise chez les cadres supérieurs. Ce n'est que devant l'opposition frontale des organisations syndicales qu'elle a dû battre en retraite et retirer ses ignominies provocatrices.

Au final, si on voulait résumer cette réforme en synthétisant deux visions diamétralement opposées, l'une, vue depuis Montreuil et l'autre, bien plus réaliste, sous la forme d'un discours de vérité, voici celui qu'aurait pu prononcer l'actuelle patronne des douaniers :

Ces LDG comportent des avancées sociales qui bénéficieront à tous les agents.

J'affirme qu'il est faux de penser que,

le dialogue social n'existera plus avec la disparition des CAP.

Je suis très heureuse de savoir que dès l'application de ces mesures, l'égalité de traitement entre tous les agents sera garantie.

Surtout ne croyez pas que,

la transparence de toutes les étapes du processus disparaîtra.

Soyez assurés que,

le conseil de direction restreint qui classera les candidatures sera totalement objectif.

Ne pensez pas une seule seconde que,

le monde d'après sera pire que les TA et LA qui existent aujourd'hui.

Voilà ce que sera vraiment la réalité des LDG Promotions.

Ce discours, la Directrice Générale aurait largement pu le tenir en GT ou en CTR afin de vanter les mérites d'une réforme accouchée au forceps, donnant naissance à un monstre qui mettra un frein à la fin de carrière de bon nombre de douaniers.

Mais alors, où se trouve l'autre vision que nous annonçons ci-dessus ?

Afin de rétablir la vérité sur la langue de bois administrative, dont nous sommes abreuvés via Aladin ou Mercure, lisez donc ce même texte de bas en haut et vous saurez ce que la directrice aurait dû dire si elle avait tenu un discours de vérité.

FOCUS sur les CAP : Seuls face aux chefs !

Ça y est, nous ne pouvons plus vous défendre en CAP locales et centrales, ni sur les mutations, ni sur les promotions (Tableaux d'avancement et listes d'aptitudes). Les chefs gèrent votre vie administrative, désormais seuls et sans comptes à rendre.

Et pour en rajouter une louche, la note DG 210081 du 22 janvier adressée aux directeurs ; annoncent que les CAPL (toutes) sont supprimées à partir du 1^{er} janvier 2021.

Aucun message envoyé aux syndicats ni aux représentants des personnels élus dans ces instances : pourquoi la DG irait faire preuve de correction envers des syndicalistes, pardi ?

Et vous pouvez apprécier également l'effet rétroactif de cette note. Combien d'entre nous se sont vus interdire la rétroactivité du versement d'une indemnité pour exemple.

Il restera donc quelques CAP centrales de discipline, (tiens tiens !), de recours en appréciations phraséologiques, de refus de temps partiel et autres sujets aux conséquences moins périlleuses.



100% Douaniers

La version administrative des LDG Promotions

Les LDG Promotions ont été publiées le 23 février 2021 sur l'intranet Aladin à la rubrique « Promotion », sous rubrique « textes généraux ». Elles sont applicables en 2021.

Attention : il est à noter la plus forte implication du traitement informatisé des demandes de promotions. Les inscriptions se feront à l'initiative individuelle pour les TA et LA. C'est donc une nouveauté pour les avancements de grade qu'il faudra bien assimiler. À l'UNSA Douanes, nous pensons que ce système est gage d'erreurs ou oublis dommageables pour les agents concernés et éventuellement promouvables !

Les principes généraux

L'ensemble du processus de promotion repose sur les exigences légales et réglementaires issues de la Loi de transformation de la Fonction publique (LTFP). Cela prétend :

- une meilleure prise en compte de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle. L'ancienneté ne sera plus qu'un critère de départage à mérite égal ;
- la volonté de rendre l'agent acteur de son parcours en instaurant la formalisation de l'acte de candidature pour toute promotion ;
- un dialogue social avec les représentants du personnel organisé dans le cadre des CTR (bientôt remplacé par les CSA) ;
- instaurer la collégialité et la garantie d'impartialité dans le processus de sélection des agents à promouvoir, par la création d'un conseil de direction restreint (CDR) : instance composée (uniquement) de membres de l'administration, qui classera les candidatures des agents au mérite.

À ce stade, vous devez bien comprendre que vos Comptes-Rendus d'Évaluation Professionnelle (CREP) seront le principal critère à disposition du CDR pour déterminer votre mérite. Il sera donc impératif de porter une attention toute particulière aux mentions inscrites dans ces comptes-rendus annuels.

Les LDG Promotions prévoient le maintien des règles de mobilité appliquées jusqu'à présent :

- les TA des catégories C et B ouvrent des promotions sans mobilité ;
- la LA du passage de C en B ouvre des promotions sans mobilité ;
- la LA du passage de B en A implique une mobilité.

Les TA des inspecteurs régionaux :

- le TA d'IR1 ouvre des promotions en mobilité (postes de chef de service) et sans mobilité (promotion de fin de carrière ; promotion à l'expertise) ;
- le TA d'IR2 ouvre des promotions sans mobilité (expertise) ;
- le TA d'IR3 ouvre des promotions en mobilité (postes de chef de service) et sans mobilité (promotion de fin de carrière ; promotion à l'expertise).

Les TA des grades IP et DSD :

- les TA d'IP1 et d'IP2 impliquent une mobilité ;
- le TA de DSD2 ouvre des promotions en mobilité prioritairement (postes à fort enjeu technique et/ou managérial) et sans mobilité (promotion à l'expertise) ;
- le TA de DSD1 ouvre des promotions sans mobilité ;
- le TA de DPSD ouvre des promotions en mobilité (postes à fort enjeu technique et/ou managérial) et sans mobilité (promotion de fin de carrière).

Les modalités de mise en œuvre

Pour chaque TA et LA, une liste de vocation nationale, classée par ordre alphabétique, sera publiée sur Aladin. Des notes de campagne seront envoyées à l'ensemble des agents ayant vocation. Elles devront notamment préciser le calendrier de chaque procédure.

Après la diffusion de ces notes, **tous les agents, qui souhaitent être promus, devront faire acte de candidature à la promotion souhaitée.**

Pour ce faire, une application nommée « Promotion » sera déployée sur Aladin.

Dans l'attente du déploiement complet de l'application « Promotion », une phase transitoire est prévue pour l'année 2021. Cela impliquera dans certains cas la formalisation des candidatures des agents sur formulaire papier ou via le télé-service « Mutation ».

Les supérieurs hiérarchiques N+1/N+2 renseigneront leurs avis sur la fiche de candidature de l'agent, c'est ici le second critère déterminant : en plus des CREP, l'avis de l'ensemble de la chaîne hiérarchique sera pris en compte dans les fiches de proposition, ou de non proposition des agents, formulées suite à la réunion du CDR.

Pour tous les postes à profil, l'avis du recruteur continuera d'être sollicité concernant l'adéquation poste/profil, en complément de l'avis rendu par le CDR.

Enfin, troisième et dernier critère déterminant pour le CDR : il doit examiner toutes les candidatures pour chaque TA/LA et procéder à la sélection des candidats au regard du mérite des agents tel que défini dans les LDG Promotions, à savoir :

« Après examen de l'ensemble des candidatures, le CDR doit classer les candidatures selon trois niveaux : compétences non acquises ; compétences en cours d'acquisition ; compétences confirmées. »

Pour l'UNSA Douanes : autant dire que les deux premiers niveaux sont éliminatoires d'office !

Les modalités de recours

L'administration a tout de même prévu un paragraphe sur les modalités de recours offerts aux agents. Il tient sur une demi-page dans un texte qui en contient 18 : **tout est dit !**

Cela nous offre même le luxe de vous le retranscrire tel quel :

« Nonobstant la possibilité d'un recours contentieux, les agents peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne (article 26 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) et à l'avancement de grade.

La liste d'aptitude ou le tableau d'avancement constituent les actes administratifs faisant grief.

Ils doivent faire mention des délais et voies de recours.

Conformément à l'article 14 bis de cette même loi, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice de leur recours administratif. À leur demande les éléments relatifs à la décision individuelle querellée au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. »

Il faut bien percevoir que c'est ici une transformation du droit collectif en droit individuel. Il n'y a pas pire pour affaiblir un corps. En effet, jusqu'en 2020, les CAP offraient un cadre d'intervention commun et obligatoire à la défense de tous les agents.

À présent, chacun doit organiser sa propre défense en sollicitant ou non, l'aide d'une organisation syndicale. Une aide qui demeure incertaine puisqu'aucun moyen spécifique n'est, pour l'heure, prévu à destination des organisations représentatives... !

En outre, **le recours est administratif portera donc sur la forme**, et absolument pas sur le fond de votre dossier. De plus, point de débat contradictoire et d'échanges lors d'une rencontre quelconque : **la hiérarchie reste au chaud dans le cocon de ses bureaux !**

Le saut vers l'inconnu

Pour conclure cette présentation, l'UNSA Douanes constate que ce nouveau procédé de sélection génère beaucoup d'interrogations sur le choix des candidats retenus et de craintes même, lorsque l'on met tout cela en perspective du nombre de places offertes chaque année.

Au-delà des formules ampoulées sur l'action syndicale, qui viennent masquer les réelles intentions de contournement de la part de nos hauts fonctionnaires, ce qui nous préoccupe le plus c'est la qualité des rapports entre agents. Les missions en douane sont souvent une question d'esprit de corps et de travail en équipe. Comment maintenir cette confiance indispensable sur le terrain, lorsque **nos dirigeants s'emploient à placer tous les agents en concurrence ?**

Entre les LDG mobilité et celles des promotions, le recours des contrats de droits publics en plan développement et l'ouverture des postes cadres aux salariés du privé, les choix opérés par le gouvernement actuel sont de nature à tailler en pièces le service public, jusque-là de qualité.

L'histoire est un perpétuel recommencement (Thucydide)

Nous entrons clairement dans une période de récession pour les (petits) personnels de l'État, comme les plus anciens ont pu connaître à leurs débuts de carrière. Les avancées sociales obtenues durant la décennie charnière des années 1980 s'estompent peu à peu. La gestion individuelle l'emporte sur le traitement collectif.

L'ensemble de l'architecture des droits individuels et collectifs mise en place en 1982 par les circulaires dites « Le Pors », du nom du ministre de la fonction publique d'alors, et déclinées ensuite petit à petit par des textes d'application, est détricotée par le pouvoir actuel. La Loi de la Transformation de la Fonction Publique en est la mise en musique, dont la partition est jouée par les ministères et les directions générales !

En corollaire : contenir les volontés de rassemblement, d'opposition et de manifestation est un objectif fort, du pouvoir. Le dernier épisode en date, relatif à la RMIS nationale refusée par la DG en est le parfait exemple (à lire ici).

D'une Réunion Mensuelle d'Information Syndicale, nous passons à une réunion muselée des impétueux syndicats !



Ce principe est d'ailleurs connu des grands patrons et dirigeants depuis la fin du XIXe siècle, à l'époque où les mineurs rassemblés dans les corons avaient pris conscience que l'union faisait la force face aux puissants.

Un siècle plus tard, c'étaient « nos » puissants qui prenaient une sérieuse déculottée dans leurs convictions managériales (en 1989), lorsque 100 000 agents du ministère des finances faisaient le voyage de Bercy pour manifester leur colère dans les rues de Paris, point d'orgue d'importants mouvements débutés précédemment en région. Fatigués de travailler trop souvent sous le joug de petits roitelets, avec des moyens inadaptés et des salaires insuffisants, **la forte mobilisation des**

personnels avaient mis fin au système des rémunérations annexes (primes) modulables et aux ambiances de subalternité récurrentes. Elle avait permis d'amorcer la rénovation des locaux, la modernisation du matériel, **la création d'une prime commune** à tous les personnels des finances, indépendamment de leur grade et de leur situation (IMT), **des plans de requalification et de promotions** en grand nombre et l'octroi de **titres restaurant**, (une première dans la Fonction publique à l'époque), entre autres choses !

Autant d'avantages qui sont ancrés dans le quotidien mais qu'il a fallu obtenir par des mobilisations.

L'histoire sociale fonctionne en balancier : un temps de conquêtes, suivi souvent d'un temps de régression, et ainsi de suite. Les LDG sont clairement inscrites dans la seconde catégorie. Il faudra de nouveau espérer un fort mouvement social pour en supprimer les effets nuisibles.

Pour l'UNSA Douanes, l'heure n'est donc pas à la résignation. Nous adapterons nos méthodes et nous poursuivrons notre logique de revendiquer et de promouvoir un socle de droits collectifs visant à offrir des garanties réelles pour chaque agent.



Gestion en ligne
Gérez votre adhésion
et payez votre cotisation
en ligne !



Barème de cotisations à taux plein UNSA Douanes – 2021

Grades ou situation	Montant annuel 2021	Montant annuel réel 2021 *
Primo adhérent	25 €	8 €
Contractuels	29 €	10 €
Agent de Constatation	68 €	22 €
Agent de constatation Principal 2° classe	81 €	27 €
Agent de Constatation Principal 1° classe	89 €	29 €
Contrôleur 2° classe	93 €	31 €
Contrôleur 1° classe	99 €	33 €
Contrôleur Principal	105 €	35 €
Inspecteur	122 €	40 €
Inspecteur Régional de 3° classe	136 €	45 €
Inspecteur Régional de 2° classe	141 €	47 €
Inspecteur Régional de 1° classe	146 €	48 €
Inspecteur Principal 2° classe	154 €	51 €
Inspecteur Principal 1° classe	154 €	51 €
DSD2 / CSC2	164 €	54 €
DSD1 / CSC1	164 €	54 €
DPSD / Administrateur / Administrateur civil	187 €	62 €
Administrateur supérieur / Administrateur HC	187 €	62 €
Administrateur Général	232 €	77 €
Retraité	40 €	13 €

* Après crédit d'impôt.

Pour les agents n'ayant pas opté pour la déduction de leurs frais réels, ainsi que pour les retraités, les cotisations syndicales ouvrent droit à **un crédit d'impôt**. Il s'agit de sommes versées à un syndicat professionnel représentatif assurant la défense de salariés ou de fonctionnaires. Inscrivez case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration 2042 RICR le total des cotisations versées dans l'année.

Le crédit d'impôt est égal à 66% du total des cotisations versées. Toutefois, ce montant ne peut excéder 1% du montant des traitements, salaires, avantages en nature ou en argent, pensions, rentes viagères à titre gratuit payés à l'adhérent, diminué des cotisations sociales déductibles.

À Noter : Si vous avez opté pour la déduction des frais réels au titre de vos traitements et salaires, vous devez inclure le montant total des cotisations syndicales dans les frais réels et par conséquent, vous ne pouvez pas bénéficier du crédit d'impôt.



LE SYNDICAT



LES SECTIONS



LES PUBLICATIONS



LA VIE DE L'AGENT

Créer une recherche




Retrouvez
toute notre
information
sur notre site
www.unsadouanes.fr



ADHÉRENTS
ADHÉSION
EN LIGNE

GALERIE
PHOTOGRAPHIQUE