

MERCREDI 21 FÉVRIER 2024 :

UN PREMIER BILAN DES LDG COLORÉ, MAIS AUCUNE REMISE EN QUESTION...



1/2



Voici 3 ans que les textes sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG), Mutations puis promotions, ont été publiés pour être mis en œuvre dans la foulée à la DGDDI, avec le succès que l'on connaît désormais.

En ce début d'année 2024, dans le cadre d'un groupe de travail réuni le 15 février, c'était la première fois qu'un bilan était présenté : cela relève exclusivement de statistiques, conformément aux attentes de la loi. D'aucuns s'en satisfont, alors qu'ils écrivent à qui veut le lire qu'ils sont combattifs...

NE JAMAIS RENONCER À RECONQUÉRIR DES DROITS !

Pour l'UNSA Douanes et la CGC Douanes, ce bilan n'est en rien satisfaisant (*lire notre déclaration ici*). Nous avons durement combattu les LDG au moment de leur instauration, et tout ce que nous dénonçons en 2020 et 2021, s'est malheureusement réalisé : LDG Promotions, le saut dans le vide ... et sans protection !

Elles ont été instaurées par le ministre de l'époque, sur la base de mensonges éhontés, et n'apportent plus aucun repère, ni protection, au personnel. Dans ce GT, **nous étions encore les seuls à réclamer le retour à un mode de gestion plus favorable aux douaniers :**

- la création d'un comité annuel de suivi des promotions par catégorie ;
- la mise en place de plans de qualification pluriannuels ;
- réintroduire des critères d'évaluation objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux
- la création de commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuels comportements non conformes dans la chaîne d'évaluation.

Preuve de notre clairvoyance, la Directrice Générale elle-même a formulé en séance « *le manque de transparence et de repères pour les agents* » et surtout, elle nous a donné raison sur le fait que les LDG sont un point de cristallisation et génèrent un sentiment d'incompréhension.

Pour autant, elle n'est toujours pas disposée à entendre nos propositions de défense pour les agents. Seules ouvertures, les formations dédiées aux évaluateurs ainsi qu'aux membres des Conseils de Direction restreints (CDR). **Ainsi, vous restez plongés dans les abysses des LDG !**

TÉMOIGNER DU REJET TOUJOURS MASSIF !

Nous nous faisons l'écho d'une grande partie des collègues, lorsqu'**une très large majorité d'entre eux désapprouvent, et le mot est faible, les LDG**. 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.

Nous avons dénoncé également l'absence d'étude des résultats de l'observatoire interne : seulement 15 % d'agents plébiscitent les LDG et 22 % les modes de promotion, le tout accompagné de nombreux commentaires négatifs. **Mais tout cela est passé sous silence. Il faut masquer le naufrage !**

LES CONSÉQUENCES DE LA MOBILITÉ ... À CHARGE !

Ce Bilan a tout de même été pour nous l'occasion de pointer certaines anomalies, comme celles affectant **les agents qui changent de poste par mutation**. L'expérience montre que **la fiche de proposition du CDR**, qui statue pour la première fois sur l'inscription aux TA de ces agents, **ne valide quasi jamais l'expertise**, au moins pour la rubrique « connaissances professionnelles » ou « l'acquis de l'expérience professionnelle », même si l'agent la détenait auparavant.

Il se peut que s'ils étaient restés sur leurs anciens postes, la promotion aurait été possible alors que désormais la mobilité barre la route à leur promotion. Là encore, les anciennes CAP permettaient de corriger ces errements. **La DG doit résorber ces sanctions aux mobilités !**



MERCREDI 21 FÉVRIER 2024 :

UN PREMIER BILAN DES LDG COLORÉ, MAIS AUCUNE REMISE EN QUESTION...

UNE FIN DE CARRIÈRE « OFF COURSE » À REDÉFINIR !

Nous avons mis en lumière, en pointant l'insuffisance du bilan des promotions, les agents de plus de 59 ans dont **les fins de carrières ne sont plus valorisées comme cela pouvait l'être par le passé** (restriction des promotions retraites). C'est un thème qui préoccupe l'UNSA Douanes et nous l'avons fait savoir à la DG, qui accepte de mener une étude en détail.

En effet, seules les catégories supérieures peuvent encore proposer des promotions avant le départ en retraite. **Nous réclamons d'ailleurs, pour les autres catégories exclues de ce dispositif, que des échelons spécifiques « avant retraite » soient instaurés, à l'instar de pratiques dans d'autres administrations.** ”

DES PARCOURS ÉCHAPPENT À TOUTE VALORISATION...

Toute les activités des douanières et douaniers doivent être reconsidérées !

Ainsi, nous demandons que tout agent ayant des fonctions contribuant au bon fonctionnement de notre institution, puisse voir son évaluation valorisée, et non pénalisée comme c'est trop souvent le cas encore.

Ce constat partagé doit trouver des réponses adaptées.



DES DÉLAIS D'AVANCEMENT « HORS DÉLAIS » ?

Nous avons porté le constat des agents : ils ont remarqué que les promotions de grades s'effectuent, en moyenne, de plus en plus tardivement. **Comme il existe l'écologie punitive, les LDG créent les promotions punitives.**

Face à ce constat, la Directrice générale s'est montrée impuissante et nous indique que les taux de promotions sont alignés sur les corps interministériels. Des négociations à Bercy devraient s'ouvrir pour le prochain triennal 2025-2027.

Nous demandons que ces points de blocage en douane, qui allongent les délais de promotions, soient traités. ”



LA DG VA EN REMETTRE UNE LOUCHE !

Enfin, des évolutions à venir sur les règles de promotions ou mobilité seront examinées pour être présentées au prochain CSAR. Dans les propositions de l'administration, nous avons constaté la présence de plusieurs de nos demandes, concernant les résidences peu attractives, sollicitées dans un courrier datant de 2020. Encore une fois, l'UNSA Douanes avait alerté des besoins d'attractivité...

Pour le reste, les postes à profil, accessibles via les Avis de Vacance de Poste (AVP) vont encore progresser : 60 % chez les A et 15 % chez les B. Seule la catégorie C demeure épargnée pour le moment.

En conclusion, si l'administration souhaite accélérer la portée des LDG dans la mise en œuvre de sa politique RH, sans rien remettre en cause sur les effets néfastes, pour notre part, nous préférons que ce soit les carrières des agents qui s'en trouvent accélérées. Vu le peu de propositions positives que l'administration a été en capacité de retenir, notre opposition aux LDG n'est pas prête d'être levée !

