

LDG : L'OPACITÉ N'EST PLUS UNE OPTION – L'UNSA/CGC DOUANES RÉCLAME LE RETOUR DU CONTRÔLE SYNDICAL

1/2



L'administration a réuni, ce mercredi 18 mars, un groupe de travail consacré au bilan des **lignes directrices de gestion (LDG) Mutations et Promotions**. Pour l'alliance UNSA Douanes / CGC Douanes, cette séance devait être l'occasion de rappeler une exigence simple: le **respect de la loi**, la **transparence** et le **retour d'un véritable contrôle syndical** dans toutes les décisions de gestion des carrières.

SORTIR L'ADMINISTRATION DE SA ZONE DE CONFORT

Les LDG offrent de larges marges de manœuvre aux administrations lorsqu'elles évoluent sans contrôle dans ces nouvelles zones de confort. Il est donc indispensable de **bousculer la nôtre**, afin d'éviter que ces « largesses » ne s'installent définitivement. Notre message est clair: **le contrôle syndical doit s'imposer**. Sans lui, les LDG resteront un outil opaque, éloigné des droits et des garanties dues aux agents.

Pour ce faire, nous avons dû **interpeller fermement l'administration** sur ses obligations: justification des **choix**, **traçabilité** des critères, **égalité** de traitement, **accès** aux données indispensables au contrôle. **L'exercice s'est révélé laborieux par moment, révélant des résistances persistantes.**

→ Exiger la transparence, point par point

C'est dans ce cadre que **notre alliance a obtenu** cette année la **publication des données d'ancienneté des agents promus pour chaque tableau d'avancement (TA) et liste d'aptitude (LA)**.

Ces informations permettront enfin aux futurs candidats d'évaluer, de manière plus objective, leurs perspectives de promotion en fonction de leur propre situation. Depuis la disparition des anciens tableaux de classement, ces indicateurs réintroduisent un minimum de **lisibilité** et de **prévisibilité** dans des procédures devenues opaques depuis la suppression des CAP. **Ils constituent une première avancée, indispensable pour que nos collègues ne naviguent plus à vue dans un système qui, sans contrôle syndical, les laisse trop souvent dans l'incertitude.**



→ Face à l'inflation des AVP, un moratoire s'impose

Nous constatons une **progression** constante, voire **exponentielle**, du nombre de **postes à profil** publiés par avis de vacance de poste (AVP). À ce stade, nous estimons que l'exercice n'est plus lisible pour les agents. **C'est pourquoi nous avons demandé un moratoire sur les AVP.** Dans ce cadre, nous avons exigé que la DG :

- communique le **pourcentage réel de postes à profil** en douane ;
- publie une **fiche de poste accessible à tout moment** pour chaque AVP, justifiant explicitement son classement en poste à profil ;
- garantisse ainsi un **contrôle effectif** des motifs de non-sélection.

Nous envisageons également qu'un **seuil maximum d'AVP** soit fixé pour chaque résidence, afin d'éviter qu'elles deviennent **inaccessibles via le TAM**, ce qui constituerait **une rupture d'équité entre les personnels.**

→ L'administration doit justifier ses décisions

Depuis l'instauration des LDG, **plus aucun organe de contrôle** ne garantit la bonne application des règles de gestion. Certes, la loi de 2019 sur la transformation de la Fonction publique ne prévoit plus la consultation des CAP pour les promotions et mutations. Mais elle impose un **« bilan fondé sur les décisions individuelles »**, ouvrant la voie à un contrôle **a posteriori**. Rien n'interdit donc de créer un espace de suivi, tant qu'il ne redevient pas une CAP déguisée et qu'il reste centré sur les **critères** et les **méthodes**, non sur les cas individuels.

Il est donc parfaitement légitime que nous demandions la **mise en place d'un comité de suivi local, associant les organisations syndicales**, en amont de la présentation du bilan annuel des LDG au CSAR. Cet espace de dialogue social permettrait aux DI de **motiver les choix** de l'administration en matière de mutations et promotions prononcées dans leur direction, au regard des LDG, et offrirait aux syndicats la possibilité de **détecter d'éventuelles anomalies.**

Un tel dispositif renforcerait la transparence, améliorerait la cohérence des décisions et ne contreviendrait en rien au cadre légal. Si la DGDDI n'a rien à cacher, elle ne peut décemment refuser un outil de dialogue social aussi utile, attendu et nécessaire.



LDG : L'OPACITÉ N'EST PLUS UNE OPTION – L'UNSA/CGC DOUANES RÉCLAME LE RETOUR DU CONTRÔLE SYNDICAL

2/2



GARANTIR DES PROMOTIONS, QUELLE QUE SOIT SA DIRECTION

L'UNSA/CGC Douanes a demandé la réalisation d'une **étude de cohorte**, car il apparaît que les **chances de promotion peuvent varier selon la direction d'affectation** des candidats. Certains agents partiraient avec un handicap structurel, ce qui est inacceptable dans un système censé garantir l'égalité de traitement. Nous réclamons également la mise en place de **seuils garantis de promotion par CDR locaux**: au moins 2 promotions pour l'accès au grade d'**inspecteur** / au moins 4 promotions pour l'accès au grade de **contrôleur**. Ces seuils permettraient d'augmenter sensiblement le nombre de promus à chaque liste d'aptitude (LA) et, surtout, de **ne plus pénaliser les petites directions**, trop souvent oubliées dans les arbitrages nationaux. *La balle est désormais dans le camp du sous-directeur RH, qui devra se montrer déterminé face à Bercy pour défendre sa maison douane et garantir un système de promotion réellement équitable.*

→ QUE RETENIR D'AUTRE DE CETTE SÉANCE ?

→ durée d'affectation maximale

Toutes les organisations syndicales présentes (l'USD-FO a quitté la séance dès son ouverture) ont refusé de laisser l'administration dérouler son projet sans débat. Grâce à cette vigilance, **les raffineries, les formateurs techniques (DNRFP) et la résidence de Monaco** ne seront, pour l'heure, **pas concernés** par de nouveaux critères de durée d'affectation maximale.

→ priorités de mutation

L'administration a proposé de nouvelles priorités subsidiaires:

- 200 points pour les **agents de la DNRED perdant leur habilitation** en cours d'affectation;
- 100 points pour un **rapprochement d'enfant en situation de handicap**;
- 50 points pour un **rapprochement de conjoint en situation de handicap**.

Si ces situations méritent une attention particulière, l'alliance **UNSA/CGC Douanes** a rappelé son attachement aux priorités légales, notamment au **rapprochement d'enfant**, qui se verrait relégué par ces nouvelles dispositions. Nous avons également demandé qu'un agent relevant de l'une des **cinq priorités légales** prévues à l'article L512-19 du CGFP puisse **s'inscrire sans condition d'ancienneté** à la résidence (actuellement fixée à un an).

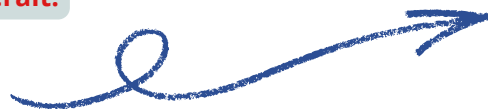
→ aptitude médicale pour rejoindre Mayotte

La DG souhaitait conditionner une mutation vers **Mayotte** à une **aptitude médicale** préalable. Pourtant, **aucun avis expert** ne venait étayer cette proposition. **Notre alliance a obtenu le renvoi du point en Formation spécialisée**, afin qu'il soit examiné en présence de spécialistes de la santé et de la prévention.

→ Roissy Nuit : the place to be ?

Dans la longue liste des résidences envisagées par la DG pour intégrer les **AVP** figurait l'**UDD Nuit**. Une proposition **incompréhensible**: les agents y exercent les **mêmes missions**, avec les **mêmes outils**, dans les **mêmes locaux** que leurs collègues de Roissy Fret. La seule différence: le travail de nuit. Rien ne justifie donc l'exigence de «compétences spécifiques» pour y accéder. **L'aptitude médicale doit rester la seule vérification nécessaire**. Nous ne lâcherons rien sur ce dossier.

L'administration ferait mieux de concentrer son énergie sur la reconnaissance de la pénibilité pour tous les OP/CO travaillant de nuit: une revendication légitime, attendue et qui l'honorerait.



Rendre des comptes, respecter la loi : nous l'exigerons pour tous

Au terme de cette réunion, une évidence s'impose: **sans contrôle syndical, les LDG dérivent, s'opacifient et s'éloignent des droits des agents**. L'alliance UNSA/CGC Douanes continuera donc de défendre, point par point, la transparence, l'équité et la cohérence des décisions. **Nous ne laisserons pas l'administration s'installer davantage dans le confort de l'opacité.**



→ POUR NE PLUS SUBIR : REJOIGNEZ NOTRE COMBAT SYNDICAL !

