**Solidaires DOUANES**

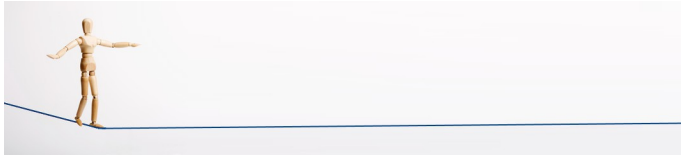
**L**oi de **T**ransformation **F**onction **P**ublique

**Bilatérale du 02/07/2019**

**avec sous-directeur RH**

**Carrière** | ***Compte-rendu***

# Mutations, promotions… Un nouveau monde ?



## Le contexte

**Le projet de loi transformation de la Fonction Publique** (LTFP) est actuellement entre les griffes d'une commission mixte (Assemblée / Sénat), qui y met la dernière main, avant adoption définitive courant juillet.

**Le gouvernement met une très forte pression** sur ce texte, ce qui signifie : 1° qu'il compte s'en servir, 2° qu'il le juge « structurant » …
Les effets commenceront à se produire dès le 1er janvier 2020, c'est-à-dire demain …

**Ce texte aura beaucoup de conséquences** pour le trio agent / administration / organisations syndicales. Il n'est pas exagéré de dire qu'il va participer à une gestion bien différente de ce qu'on a connu depuis des décennies.

## A) Ce qu'on sait…

Il reste beaucoup de choses qui ne sont pas encore « stabilisées ». Mais **on a quand même des évolutions majeures qui sont plus ou moins fixées.**

### 1°) Suppression des instances de représentation du personnel

**a) Calendrier**

→ **à compter du 01/01/2020**, il n'existera plus de Commission Administrative Paritaire (CAP) de mutation.

→ **à compter du 01/01/2021**, il en sera de même pour les promotions

**b) Transformation du rôle des organisations syndicales (OS)**

Cela ne veut évidemment pas dire que les mesures concernées n'existeront plus. Mais elles seront prises, sans que les syndicats n'interviennent dans une enceinte telles que celles qu'on connaît.
**La liste des décisions prises hors CAP** devrait être précisée et aurait plutôt vocation à s'étendre.
Il existera une forme de **possibilité de recours** dans lequel l'agent pourra faire intervenir l'organisation syndicale de son choix. Mais le « vrai » recours sera juridictionnel (devant le TA).

### 2°) Lignes directrices (« règles de gestion »)

**a) Méthodologie**

**Les administrations devront travailler à la définition de lignes directrices** (LD, ce qu'on appelle aujourd'hui « règles de gestion »), qui, en principe, devraient faire l'objet d'un consensus. Ces LD sont supposées résoudre la majorité des dossiers.

**Les cas particuliers** seront traités à côté par un échange direction / OS.

**On commencera par établir des LD ministérielles** (à notre connaissance, ce travail n'a pas commencé… à 6 mois de l'échéance !). Ensuite, il en sera fait une déclinaison dans chacune des directions.

**b) Un chantier d'harmonisation immense…**

Il y a là déjà un point à noter : il existe de très grandes disparités entre les directions.

- **Tour de mutation** → La DGDDI a deux tours de mutation (1er septembre et 31 décembre). La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) n'en a qu'un. D'autres directions pratiquent la chose au fil de l'eau.
- **Refus de mutation** → La DGFIP ne prévoit pas (en principe…) le refus de mutation, alors que la DGDDI l'envisage. Certaines directions (ex. : l'Education Nationale) ont un premier tour dans un ressort géographique (Académie pour l'EN), qui se déroule avant et qui prime sur des mutations nationales. On pourrait voir le même système se mettre en place au niveau des DI, reprenant en cela ce qui existe en Douane dans plusieurs DOM (Guadeloupe, Martinique, La Réunion).
- **Mutation pour promotion** → Dans un certain nombre de directions, la promotion sans mobilité est impensable. À la DGDDI, c'est quelque chose qui était, par contre , audible.

**c) … Où les spécificités DGDDI pourraient s'amenuiser**

**Bref, les « coutumes » douanières risquent d'être largement mises à mal**. D'autant plus que leur mise en place pouvait avoir une base plus ou moins « empirique », même si le Règlement Particulier (RP) donnait un corpus à tout cela.
Si ce sont les administrations les plus « fortes » (DGFiP, Education Nationale) qui s'imposent, on peut supposer que les règles évoluent pas mal en ce qui nous concerne.

## B) Ce qui reste à définir …

Beaucoup de choses devraient être précisées dans un décret d'application (ex. : la liste des décisions administratives qui seront prises hors CAP). À ce jour, nous ignorons encore le contenu de ce décret.

**On voit que le niveau local (DI) verra ses prérogatives renforcées**, mais on ne distingue pas encore dans quelle mesure précisément. On peut d'ailleurs avoir quelque crainte à ce niveau-là.
Si on peut penser que cela se passera bien dans pas mal d'endroits, on trouvera toujours une ou un agité, pour se prendre pour un suzerain local de droit divin et agir selon son bon plaisir. Avec le nouveau contexte, il y aura moins de freins à ces dérives et plus de champ pour l'arbitraire.
Les administrations centrales devront jouer les pompiers de service, phénomène dont elles sont, pour partie au moins, assez conscientes …

**Un groupe de travail Douane sur ce sujet**, et notamment concernant les lignes directrices, devrait se tenir à l'automne.
Ensuite, ces dernières seront présentées à un vote en Comité Technique, futur « Comité Social », fusionnant les instances actuelles.

## C) Ce qui semble se mettre en place …

Cette « brique » loi Fonction Publique vient s'insérer dans un ensemble assez large de mesures visant à faire globalement évoluer la gestion publique.

Certes, il reste un tableau de mutations et des statuts. Mais **on voit quand même nettement avancer une gestion mettant face à face un employeur et un salarié comme un autre.**
Pour les tenants de cette ligne, les CAP avaient quelque chose de suranné. Donc, exit ces dernières, perte de temps et (parfois) caisse de résonance (et de réparation de situation) pour les syndicats.
Même si peu ou prou, les directions arrivaient déjà à obtenir ce qu'elles voulaient en CAP, afficher qu'on supprime ces instances est un signal fort.

Dans un mode normal, **l'agent sera dorénavant un peu plus seul face à l'administration**.
Bien sûr, il pourra essayer de s'attirer les bonnes grâces d'un syndicat, afin de faire prévaloir ses intérêts en tant que « *cas particulier* ».
Reste à savoir si tout le monde n'est pas, un peu, un « cas particulier » quelque part …

Au bout du compte, **ce type d'évolution peut faire évoluer la nature du syndicalisme**, qui tend à devenir de plus en plus le porte-parole d'un agent ou d'un autre, à la façon d'un prestataire de services, plutôt qu'un défenseur de causes collectives.
De ce point de vue, sans nous mettre franchement à mal (du moins par ce biais …), il n'est pas vraiment sûr que ce changement nous fasse complètement rêver…

## Pour conclure

**Plus globalement, on voit assez manifestement une forme de fossé se creuser.**

Sans remettre en cause son engagement au quotidien, l'agent fait de plus en plus montre d'un **désenchantement et d'un manque de confiance dans l'institution** et dans le devenir de cette dernière.
Ce n'est pas l'opposition à la réforme par principe, mais plutôt la conviction aussi ferme que répandue que les réformes incessantes (on ne parle ici pas que de RH) offrent, au final, bien peu de perspectives concrètes.

**Histoire de noyer tout cela, on nous bombarde de niaiseries** avec emballage cadeau ou de gadgets du même tonneau.
Si on veut être un peu moqueur, on pourrait dire qu'on attend l'État sur le périmètre des missions et qu'il nous répond avec des ateliers « *agir pour diffuser la bienveillance* », « *sensibilisation à l'intelligence collective* » et autre « *yoga des yeux* ».
(NDLR : citations tristement authentiques …)

Caricatural ? À vrai dire, certains jours, on ne sait plus vraiment où se situe la caricature.