Solidaires DOUANES

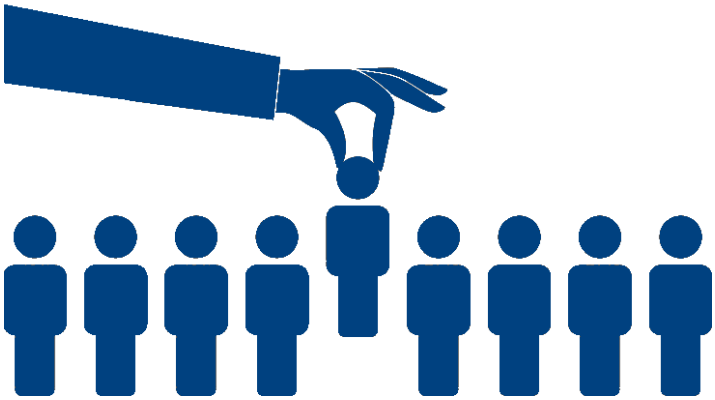
Groupe de Travail de Réseau du 23 septembre 2020

Lignes Directrices de Gestion Promotions

Carrière | *compte-rendu*

Tableaux d'Avancement et Listes d'Aptitude :

À partir de 2021 ... Fin de l'ancienneté !



Introduction

1°) Personnes présentes

a) « Haute » administration

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Mme Fabienne Debaux, sous-directrice Ressources Humaines (SD-RH).
Elle était assistée de M. Nicolas Le Gall, chef du bureau RH-3.

b) Représentation du personnel

Étaient présentes, dans l'ordre alphabétique, les organisations syndicales (OS) :
CFDT, CGT, SOLIDAIRES, USD-FO, UNSA-CGC.

2°) Objet : volet n°2 de la LTFP

Comme pour les mobilités en 2020, la consultation des commissions administratives paritaires (CAP) disparaît dès 2021 concernant les promotions.

a) Avènement des Lignes Directrices de Gestion (LDG)...

Le GT en question était le premier d'une série de 3 programmés, ayant pour objet de décliner au sein de lignes directrices de gestion (LDG) propres à la la DGDDI les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP, ou « loi Dussopt » en matière de promotions.

b) Fin du regard syndical sur les promotions !

Les nouvelles règles et les nouveaux critères de classement qui en découleront seront désormais mis en application de façon unilatérale par l'administration, les représentants du personnel n'auront plus aucune visibilité sur les promotions.

3°) Préalables et boycott !

Après déclarations et propos liminaires, l'ensemble des organisations syndicales a quitté la salle (cf pages suivantes la déclaration liminaire de SOLIDAIRES Douanes + le communiqué intersyndical).

a) Un cadre bridé

Sur le principe, nous avons, dès lecture des documents de travail trouvé inadmissible le cadrage ministériel ne laissant aucune marge d'adaptation ni aucun élément à apporter à nos représentants.

b) Rejet de cette pseudo-concertation

Le présent GT constituant un mirage de dialogue social, nous avons décidé de ne pas nous y associer, afin que la « haute » administration ne puisse faire croire à personne que ce projet, inique et hautement impopulaire a pu être mis en œuvre avec notre concours. Les autres OS se sont ralliées à notre démarche.

c) Un contenu révoltant

Outre le cadrage ne laissant aucune marge d'adaptation à nos représentants, **nous avons aussi été profondément heurtés par le contenu de ces documents de travail** *(détails au dos)*.

Nouvelles règles en matière de promotion

1°) Nouvelle doctrine : *le parcours professionnel*

Les nouvelles règles en matière de promotions prévoient que :

a) Fin du critère primordial de l'ancienneté

La notion d'**ancienneté** dans les services **disparaît complètement** des critères de classement (elle ne subsistera que comme critère de départage entre deux dossiers « équivalents ». Autrement dit, le fait de totaliser un grand nombre d'années de services n'aura plus aucun sens, ni ne fait plus l'objet d'aucune considération au sein de l'administration à partir de janvier prochain.
Concrètement, un agent présentant très peu d'années d'ancienneté pourra être promu (tant dans un grade supérieur via un tableau d'avancement , que dans le corps supérieur via une liste d'aptitude) en lieu et place d'un agent présentant une ancienneté plusieurs fois supérieure, s'il est considéré comme plus méritant au vu des nouveaux critères.

b) Selon l'avis de la hiérarchie !

Les promotions se fonderont avant tout sur l'évaluation (via le compte-rendu d'entretien professionnel - CREP), et ne s'effectueront que si l'agent a fait l'objet d'une proposition hiérarchique en amont.
Autrement dit, plus d'examen central du classement global, **les promotions se joueront désormais au niveau des directions locales et du relationnel entretenu avec son chef direct**.

2°) Critères de classement : l'arbitraire !

a) Nouveaux critères : divers et aléatoires !

Les nouvelles règles de classement considéreront les éléments suivants :

- la valeur professionnelle,
- les acquis de l'expérience professionnelle,
- la diversité du parcours et des fonctions exercées,
- les formations suivies,
- les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation,
- le cas échéant l'aptitude à l'encadrement des équipes,
- l'affectation sur des postes peu attractifs et exposés à des sollicitations fortes,
- l'affectation sur des postes à forte technicité,
- la mobilité géographique ou fonctionnelle,
- la préparation et l'obtention de résultats significatifs à des concours internes et examens professionnels.

b) Résultat : uniquement des promotions au choix

Une même logique de promotion au choix s'appliquera donc indistinctement :

- aux tableaux d'avancement (TA = changement de grade au sein d'une catégorie),
- comme aux listes d'aptitude (LA = changement de catégorie).

Le tout en allant beaucoup plus loin dans le concept que ce qui se faisait jusqu'à présent.

3°) Le « choix » : petit rappel historique

a) Jusqu'à présent : limité et encadré

Pour information, au niveau des TA, les agents étaient promus dans le respect du classement à l'ancienneté après retrait des agents sous le coup d'une sanction administrative, ou ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle.
Au niveau des LA, des ajustements étaient opérés en fonction des avis hiérarchiques, mais le critère d'ancienneté opérait malgré tout partiellement.

b) Dès 2021 : le règne du discrétionnaire

La nouvelle idéologie pour sa part exclut totalement la considération de l'ancienneté, et prévoit de promouvoir en grade par TA ou en corps par LA, les agents proposés par leur hiérarchie, en fonction des critères d'appréciation précités.

Pour conclure

Nous sommes littéralement abasourdis par cette nouvelle doctrine et y sommes totalement opposés.

La considération de « l'ancienneté » (c'est à dire de l'âge et de l'expérience d'un individu) est un principe structurant fondamental au sein de tout groupe organisé socialement.

Les seuls exemples de contextes où l'on n'accorde plus de sens ni de valeur aux années et à l'expérience que nous puissions trouver se situent dans des idéologies fanatiques, ou au sein de groupes constitués hors de tout vecteur civilisationnel. Cela peut s'observer dans les grandes entreprises privées marquées du sceau de la rentabilité, où, à partir de 50 ans, les personnes sont déconsidérées. Cela sera désormais le cas dans la Fonction Publique.

Pour SOLIDAIRES Douanes siégeaient : Céline Polsinelli, Sylvie Fauchet et Yannick Devergnas.
Pour plus de précisions, les contacter.

Annexe n°1 : notre déclaration préalable *(début)*

Solidaires DOUANES

Groupe de Travail de Réseau
du 23 septembre 2020
Lignes Directrices de Gestion Promotions

Carrière | *Liminaire*

Madame la Présidente,

Nous voici réunis ce jour pour un groupe de travail consacré aux lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotions, dont l'objet est de décliner les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) au sein de la DGDDI.

Si la séance du jour s'intitule « groupe de travail », elle s'apparente davantage en réalité à une réunion d'information. En effet, les documents de travail issus du cadrage ministériel ne laissent entrevoir aucune marge de manœuvre ni d'adaptation, à laquelle nos représentants seraient susceptibles d'apporter leur contribution.

Si les incidences de la loi de transformation de la fonction publique sur les mutations nous avaient considérablement affecté, nous avions tout de même participé aux travaux de mise en application, car nous souhaitions apporter notre contribution dans la marge d'adaptation dont nous disposions en termes de règles de mutation.

Rien de tel concernant les lignes directrices de gestion en matière de promotions. Au delà d'un rôle inexistant à jouer, plusieurs principes nous heurtent profondément, pour être incompatibles avec les valeurs que nous défendons, et pour porter atteinte au statut du fonctionnaire :

- Le fait de ne plus considérer l'ancienneté (c'est-à-dire le dévouement et le don de soi quotidien d'un agent sur une période donnée) que comme un critère de départage entre deux dossiers égaux, est un acte de mépris lancé à la face de nos anciens (potentiellement, un agent titulaire de 5 ans d'ancienneté dans un grade ou un corps donné pourra être promu là où un agent titulaire de 20 ou 30 ans d'ancienneté ne le sera pas).
  Au delà de la sphère administrative de la problématique, cette mesure, consistant à ne plus donner de sens ni accorder de reconnaissance aux années de vie passées au service de la collectivité est contraire à tout principe anthropologique.

- Le fait que le facteur déterminant des promotions réside désormais dans l'évaluation par le chef direct et par la cooptation hiérarchique ouvre la voie à l'arbitraire et au népotisme et porte atteinte au statut du fonctionnaire, donc aux valeurs républicaines, ce que nous ne saurions cautionner.

- Par ailleurs, des critères tels que la mobilité, la diversité des parcours et des fonctions, ne sont, à l'exception peut-être de la sphère de l'encadrement supérieur pas déterminants à notre sens. Nous ne voyons pas en quoi un agent disposant d'une solide expérience et donnant entière satisfaction dans ses fonctions, concevant son épanouissement dans la continuité, ainsi que dans un ancrage géographique, sociétal et relationnel, serait moins méritant qu'un agent pris d'une frénésie de mobilité géographique et fonctionnelle.

Pour ces raisons, et quelques autres encore, nous nous indignons de la forme de diktat que prend le présent groupe de travail.

Montreuil, le mercredi 23 septembre 2020
La délégation SOLIDAIRES Douanes

Annexe n°2 : le communiqué intersyndical *(remis en page)*

COMMUNIQUÉ

Ce jour, le 23 septembre 2020, se tenait à la direction générale, un groupe de travail relatif aux nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions.

L'ensemble des organisations syndicales, ont décidé de quitter la salle peu après l'ouverture des débats.

En effet, alors même que cette réforme va considérablement fragiliser l'évolution professionnelle des agents des douanes, la direction générale n'a pas été en mesure de nous présenter des documents de travail clairs et construits, leur principale caractéristique étant leur aspect déjà arrêté. Nous lui avons demandé de revoir sa copie.

Il ressort de ce premier examen que la Direction générale, sous couvert de la loi pour la transformation de la fonction publique, entend faire de l'arbitraire et du subjectif, la règle en matière de promotion et d'avancement, l'ancienneté n'étant plus un critère de classement.

L'absence de CAP, et ce dès 2021, ne permettra plus aux élus de se poser en garde-fous et permettra un fait du prince inévitable. En effet, la prépondérance de l'avis hiérarchique en préalable à toute promotion, ainsi que le développement d'entretiens de recrutement laisse craindre un arbitraire totalement inacceptable pour nous.

Nous avons rappelé notre attachement à la linéarité de carrière, ainsi qu'à l'ancienneté.

Lors du prochain GT au cours duquel la DG devrait également, à notre demande, nous communiquer les taux de promus/promouvables (pro/pro) pour la période 2021/2023, nous porterons les conditions qui nous semblent indispensables à la garantie des droits des agents, ainsi qu'une sécurisation juridique du processus, pour le moment totalement absente.

Montreuil, le 23/09/2020

L'intersyndicale

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org