



Pétition sur les promotions : Pour l'ancienneté et la transparence !



Présentation



*Contre l'arbitraire et l'injustice !
Pour l'égalité et la transparence !*

1°) La cause : loi Dussopt et les lignes directrices de gestion

Un cadre régressif

Les lignes directrices de gestion (L.D.G.) instaurées par la loi de transformation de la fonction publique (L.T.F.P., dite « Loi Dussopt ») du 6 août 2019, mettent fin la représentation des personnels en commissions administratives paritaires (C.A.P.), dans nombre de domaines de la carrière (titularisation, mobilité, promotion).

Exit les instances multilatérales. À la place, les décisions sont prises par la seule « haute » administration. C'est-à-dire hors examen des dossiers par la représentation du personnel, sans débat, ni retranscription dans des procès-verbaux (PV) de réunion.

L'action syndicale peut certes s'exercer dans un cadre bilatéral (via courrier, audience), mais il n'y a aucune garantie que les interventions soient prises en compte de manière loyale et égalitaire...

Une application zélée

Les LDG ont été mises en place au pas de charge avec un zèle particulier par la Directrice Générale des Douanes et Droits indirects. Alors que le calendrier de la loi ne l'y contraignait pas avant 2023, la DG a imposé une disparition des C.A.P. dès 2020 pour les mutations, et dès 2021 pour les promotions.

Pour le peu de sujets dont la représentation du personnel n'a pas été écartée (principalement recours sur l'évaluation, recours sur les refus de télétravail et refus de titularisation), le premier examen en commissions paritaires locales (C.A.P.L.) a pour sa part été supprimé intégralement du jour au lendemain par la même DG en janvier 2021.

2°) La supercherie de la médiation

La promesse mirage

Lors des groupes de travail (GT) qui s'étaient tenus notamment autour des LDG mobilités (avant le boycott quasi intégral des GT mobilités/promotion et la rupture du dialogue social due au TMF), il était question de mettre en place une *médiation*.

Une médiation telle que décrite à l'article 27 de la loi 2021-1729 et au sein de laquelle les litiges entre agents et administration pourraient être abordés, préalablement à un éventuel recours contentieux.

Ce dispositif étant alors présenté aux représentants des personnels comme une alternative censée remplacer leur action en C.A.P.



La triple arnaque

Il se révèle finalement après parution du décret 2022-433 du 25 mars dernier que l'annonce de la mise en place d'un dispositif de médiation (initialement prévu dans un délai d'un an), au sein duquel la représentation des personnels pourrait se perpétuer sous une nouvelle forme, n'était qu'un ignoble mensonge et une grossière supercherie.

- En effet, les articles 3 et 4 du décret en question limitent la procédure de médiation à certains personnels de l'Éducation Nationale et de la Fonction Publique Territoriale.
- En sus, au sein de ces administrations où cela est mis en place, cette procédure n'est pas un « plus » permettant de fluidifier et atténuer des situations de conflits, elle est une étape obligatoire avant d'aller au Tribunal administratif (TA) !
- Sans compter qu'il n'est pas prévu de représentant du personnel lors de la réunion avec le médiateur !

< > Comparatif de situation

Le tableau ci-après dresse un comparatif de situation par thématique concernant la représentation des personnels avant et après mise en place des LDG :

Niveau géographique	Avant L.D.G.	Après L.D.G.
 Local	<p>Dénomination instance : C.A.P.L.</p> <p>Titularisations : examen pour avis et éclairage local des reports de titularisation à la CAPC.</p> <p>Recours en évaluation : examen local avec possibilité d'accéder à la demande de l'agent.</p> <p>Recours en télétravail : examen local avec possibilité d'accéder à la demande de l'agent.</p> <p>Mobilités : examen des renouvellements de disponibilités.</p> <p>Promotions : examen du classement des agents de la DI ayant vocations aux TA et LA pour avis à la CAPC.</p>	<p style="text-align: center;">Suppression ! Fin des C.A.P.L.</p>
 National	<p>Dénomination instance : C.A.P.C.</p> <p>Titularisations : visibilité sur les titularisations en sortie d'école ainsi que sur les autres modes de recrutements (détachements et intégrations directes notamment).</p> <p>Non-titularisations : examen dès la fin de la période initiale de formation avec éclairages de la C.A.P.L., possibilités d'intervenir sur les modalités de prolongation de stage.</p> <p>Recours en évaluation : examen uniquement des recours n'ayant pas obtenu satisfaction en CAPL, avec éclairages de la CAPL.</p> <p>Recours en télétravail : examen uniquement des recours n'ayant pas obtenu satisfaction en CAPL, avec éclairages de la CAPL.</p> <p>Mobilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mutations : examen des demandes, des classements, des mouvements ainsi que des situations particulières. - examen des demandes de mobilités vers la douane. <p>Promotions : examen du classement et des situations personnelles pour les agents ayant vocation à une promotion.</p>	<p>Dénomination instance : C.A.P.N.</p> <p style="text-align: center;">Suppression !! Fin de l'examen des titularisations</p> <p>Non-titularisations : examen des « refus de titularisation » au terme du délai légal de possibilité de prolongation de stage, à un stade où il n'y a plus d'intervention possible des représentants du personnel vis à vis de la situation des agents.</p> <p>Recours en évaluation : examen de tous les recours sans éclairage de la C.A.P.L.</p> <p>Recours en télétravail : examen de tous les recours sans éclairage de la C.A.P.L.</p> <p style="text-align: center;">Suppression !!! Fin de l'examen des mobilités</p> <p style="text-align: center;">Suppression !!!! Fin de l'examen des promotions</p>



Les revendications de la pétition !

En plus de ce dynamitage structurel de la représentation démocratique du personnel, les LDG renforcent ou instaurent des modes de gestion unilatéraux, occultes, qui sont de plus en plus le fait du Prince. C'est dans le domaine des promotions que ce nouveau mode de gestion suscite les plus fortes crispations au sein de la communauté douanière, notamment du fait du remplacement du critère objectif d'ancienneté par la notion « subjective » de mérite.

Nous vous invitons à signer cette pétition :

- Parce que contrairement à la **propagande** qui les accompagne, les LDG promotions ne permettent pas d'être réellement acteur de son parcours professionnel, qui dépend désormais et plus que jamais d'une hiérarchie omnipotente.
- Parce que l'**exercice infantilisant** de l'évaluation professionnelle se double désormais de l'arbitrage opaque, parfois même en contradiction flagrante avec les appréciations portées dans les comptes-rendus d'évaluation professionnelle (CREP) d'un comité de direction restreint (CDR) qui conditionne les promotions à un niveau local, et dont sont exclus les représentants du personnel.
- Parce que loin de garantir l'équité de traitement des candidatures en matière de promotion, les LDG telles que pratiquées désormais sont vécues par l'immense majorité des agents non proposés comme une **absence totale de reconnaissance** de leur implication professionnelle quotidienne et constitue à ce titre une mesure vexatoire voire une humiliation, particulièrement pour les agents qui totalisent de nombreuses années de service.
- Parce que la **représentation des personnels est exclue** de l'examen des tableaux d'avancement (TA) et des listes d'aptitude (LA), tant au niveau local que national, dans une pure logique de recul de droits et de casse du statut de fonctionnaire.
- Parce que nous ne saurions être définis en tant qu'agents par la **simple apposition de croix** dans des cases telles que « non acquis », « en voie d'acquisition », « maîtrise » ou « excellence », figurant dans des fiches d'évaluation semblables à celle d'un élève d'école primaire.
- Parce que **l'ancienneté est le seul critère objectif** qui ne souffre d'aucune interprétation et qui ne peut être soumis à l'appréciation arbitraire d'un supérieur hiérarchique ou d'une instance de sélection opaque.
- Parce que la **toute-puissance de la « haute » administration**, seule partie prenante dans le déroulement de carrière des agents, génère inmanquablement des frustrations, des colères et une profonde démotivation.
- Parce que la mise en œuvre en douane des LDG a d'ores et déjà généré de l'incompréhension, de l'hostilité et de la rancœur par le **mépris des années de service** qu'elle instaure.
- Parce que persister dans cette voie reviendrait à causer de **graves préjudices dans la carrière** de nombres d'agents qui se verraient empêchés d'accéder aux grades ou corps supérieurs.
- Parce que l'on passe d'un système où tout agent n'ayant pas eu de mention d'alerte dans son CREP ou de sanction disciplinaire était sûr d'accéder à un moment donné au grade suivant, maintenant c'est « **le fait du prince** ou à la tête du client » et les plus belles lettres de motivation (oui il faut se vendre !) n'y changeront rien car les choix ont déjà été faits.

Pour ces raisons, nous exigeons :

- **la réinscription de la primauté de l'ancienneté** comme critère unique pour les TA et comme critère principal pour les L.A.
- **le retour de l'examen paritaire des promotions**, afin que les intérêts moraux et matériels des agents puissent être défendus, tant sur le plan collectif qu'individuel de façon démocratique et transparente par les représentants du personnel élus.

Paris, le lundi 16 mai 2022

