LDG : LE GRAND ÉCHEC

COMPTE-RENDU DU GT DU 15 FÉVRIER 2024
MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET LEURS PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Un groupe de travail consacré au bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) et à leurs perspectives d'évolution s'est tenu le 15 février à la direction générale.
Il était présidé par la directrice générale.

En préambule, l'**USD-FO** a rappelé que depuis leur mise en place, les LDG cristallisent le mécontentement de nos collègues comme en témoignent les résultats désastreux de l'observatoire interne à ce sujet.

Sous couvert de superbes graphiques, souvent présentés pour orienter l'analyse, l'administration tente de justifier cette réforme qui est rejetée avec force par la communauté douanière.

L'**USD-FO** a également souligné que les LDG n'épuisaient pas le sujet des promotions (cf débats sur les taux de promotion, les concours...) ni celui des mobilités (cf recrutements externes à l'administration, attractivité en douane).

LDG MOBILITÉ

En application du rapport Social Unique (RSU), les bilans tentent uniquement de démontrer qu'aucun douanier n'est discriminé en raison de son sexe, de son âge, de son handicap…
Au delà des statistiques,de nombreux éléments sont, en revanche, passés sous silence.

Contacts : fodouanes@gmx.fr -sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

www.fodouanes.fr - www.sncd.info

UNE CHUTE DRASTIQUE DU NOMBRE D'AGENTS INSCRITS AU TABLEAU DE MUTATION

-50% d'agents inscrits au tableau depuis les LDG !

C'est, en moyenne, la baisse du nombre d'agents désormais inscrits au tableau de mutation depuis 2019.

Cette situation est la conséquence directe :

- des **impossibilités de se radier** ;

- des **difficultés pour refuser une mutation** lorsque celle-ci a été prononcée ;

- des **durées minimales et maximales d'occupation des postes ou des affectations**, qui possèdent en caractère contraignant.

Et, pendant ce temps, les vacances de postes se multiplient ! Au grand désarroi des agents des services concernés par les sous-effectifs...

UNE FORTE AUGMENTATION D'AGENTS BÉNÉFICIANT D'UNE PRIORITÉ DANS LE TABLEAU DE MUTATIONS

La moitié des agents inscrits au tableau bénéficie d'un bonus de points !

La création d'une priorité subsidiaire pour les agents affectés dans des résidences peu attractives explique en grande partie ce phénomène avec près de 20% des collègues en bénéficiant (le rapprochement de conjoint ne concernant, en moyenne, que 12 % des inscrits). Ceux-ci bénéficient d'un bonus de points toutefois largement inférieur aux agents bénéficiant des priorités légales.

Par conséquent, s'agissant des mouvements prononcés via le tableau de mutation, **il convient désormais de bénéficier d'une quelconque priorité si l'on veut augmenter considérablement ses chances de mutations.**

Mais, paradoxalement, le fait de multiplier les priorités revient à vider celles-ci de leurs effets, puisque plus d'agents en bénéficient moins la portée de cette priorité peut être déterminante.

Et l'administration propose encore aujourd'hui d'augmenter le nombre de résidences peu attractives recensées dans le TAM. Pour quels résultats?

LA MOITIÉ DES MUTATIONS DES AGENTS DE CATÉGORIE A EST DÉSORMAIS RÉALISÉE PAR ENQUÊTE

La moitié des mouvements des agents de catégorie A est réalisée hors tableau !

Il s'agit d'une particularité de la catégorie A : avec l'inflation des postes à profil régis en dehors du tableau de mutation, près d'un mouvement sur deux est réalisé en dehors du tableau de mutation, contre à peine 10 % pour les mouvements de catégorie B et C.

Ce constat n'est pas neutre puisque ces mouvements sont prononcés uniquement en tenant compte du profil des candidats sans considération de l'ancienneté des agents et des différentes priorités de mutations.

L'administration continue dans sa démarche et propose même d'étendre le périmètre des postes/résidences gérées à profil : ensemble de la DNRED, CGF, SOMIF… pour des résidences ou des services pas forcément toujours énormément sollicités.

La principale nouveauté réside dans l'extension de cette pratique aux agents de cat B : CSDSA, cat B dans les pôles PLI, RH et bureaux particuliers des DI et SCN...

Mais la principale problématique pour l'administration est de pourvoir des postes, avec qui elle veut, où elle veut, quand elle veut.
A aucun moment l'administration ne tente d'analyser et de remédier aux motifs qui expliquent les vacances pérennes sur certaines résidences ou certains postes.
Les seules solutions avancées consistent à multiplier encore davantage les postes à profil.
Bientôt le TAM n'existera plus!
Et si un poste pourvu par voie d'enquête ne trouve pas preneur, on l'ouvre à l'extérieur avec tout un processus de recrutement à mettre en œuvre et des calendriers pas forcément coordonnés.
L'administration reconnaît en séance qu'il s'agit davantage de reconnaître une technicité sur certains postes que de résoudre le problème d'attractivité.

APPLICATION DES DURÉES MINIMALES ET MAXIMALES D'OCCUPATION DES POSTES DES CADRES SUPÉRIEURS

Pour rappel, depuis 2021, les durées minimales et maximales d'occupation des postes s'appliquent aux agents du cadres supérieurs affectés sur certains postes.

L'objectif est, d'une part d'assurer une stabilité minimale sur le poste et, d'autre part, d'éviter que des cadres supérieurs ne se sédentarisent sur certaines fonctions ou certaines résidences.
Aujourd'hui, nous régressons encore . Parmi les possibilités d'évolutions des LDG mobilité l'administration envisage de réduire davantage la durée maximale d'occupation de certains postes pour passer de 10 à 7 ans. Or, les 10 ans illustraient une volonté de souplesse de l'administration lors de la validation des LDG mobilité en comité technique le 29/01/20.

La directrice générale indique que la dérogation des 10 ans n'est pas réglementaire et qu'il nous est imposé de nous conformer à la norme définie par le Secrétariat Général du Ministère.

On voit bien que ces règles absurdes sont définies par des personnes qui sont en mesure de dérouler toute leur carrière à l'intérieur du périphérique parisien.

LDG PROMOTION

Dans le bilan de l'administration, il est question de beaucoup de critères, sauf du mérite !
Pour tenter de faire passer la pilule de l'abandon de l'ancienneté comme critère central d'une promotion, l'administration fait encore du changement sémantique avec la modification des intitulés des groupes de classement par le CDR.

QUAND L'ADMINISTRATION FAIT DE LA PROSE POUR CAMOUFFLER DES PRATIQUES ARBITRAIRES

Ainsi est-il créé le concept « d'expert confirmé ». N'est-ce pas un peu redondant ?!
Ainsi le groupe relatif aux compétences « non acquises » est supprimé, pour que l'exercice paraisse moins stigmatisant.
Mais ces multiples maquillages phraséologiques n'empêcheront pas les agents d'être mécontents de leur classement si celui-ci ne leur permet pas d'être promus.
Au passage, il conviendra d'expliquer aux DI quelle doit être la méthode de "reprise" des candidats de l'année précédente. Faudra-t-il mettre en expertise confirmée tous ceux qui étaient en expertise?!

D'autres critères relatifs à l'appréciation au mérite apparaissent : valorisation des expe-rences réussies dans les territoires ultramarins, participation à Frontex, moniteurs tir/TP-CI...

Tout cela illustre également la recherche de **subterfuges** pour masquer le décalage entre le vivier de vocations et les possibilités réelles de promotions après une baisse continue des taux de promotion ces dernières années.

LA TOUTE-PUISSANCE DU CONSEIL DE DIRECTION RESTREINT

Pour rappel, depuis les Lignes Directrices de Gestion Promotion (LDG Promotion) appliquées en 2021 :

- **les CAP ont disparu et ont été remplacées au niveau local par le Conseil de Direction Restreint (CDR)** présidé par le DI, dans lequel siègent les seuls représentants de l'administration. Cette instance classe les candidats d'une même interrégion ou direction ;

- **le mérite constitue le critère principal de classement des agents**, l'ancienneté étant désormais un critère anecdotique (dit de « départage ») dans l'étude des dossiers individuels.

De fait, **le CDR rend ses décisions sans se justifier auprès de quiconque.**

Cette instance n'établit même pas de compte rendu de réunion qui pourrait éclairer les agents sur les classements qu'elle établit.

Le CDR est « myope » : alors que le mérite constitue (en théorie) la pierre angulaire du nouveau dispositif, avec le transfert des dossiers individuels au CSRH, votre parcours professionnel n'est le plus souvent examiné qu'à la lecture de vos trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel, alors que vos élus en CAP disposaient auparavant de 10 à 15 ans d'évaluations pour vous défendre.

Pire, la hiérarchie des candidatures, telle qu'établie à l'issue du CDR, est rarement remise en cause par la direction générale au niveau central. Celle-ci retient les premiers de chaque CDR afin d'établir la liste nationale des lauréats

Votre classement en Conseil de Direction Restreint
est désormais l'élément clé de votre promotion !

Et ce n'est pas **la création d'un conseil de direction national (à la composition inconnue) pour l'essentiel des promotions de cadres supérieurs** - se substituant aux CDR locaux pour "les promotions avec mobilité inter-DI" - qui allégera sensiblement la charge de travail des FRHL, sans pour autant donner des gages d'objectivité supplémentaires dans le traitement des candidatures.

DE MOINS EN MOINS DE TRANSPARENCE ET DE RESPECT DES AGENTS

L'**USD-FO** **déplore que pour certains TA dont la promotion s'effectue pourtant sur place, 20 à 35% des agents remplissant les conditions ne font pas acte de candidature.** Encore faudrait-il qu'ils soient informés qu'ils remplissent les conditions pour candidater, la liste des agents remplissant les conditions statutaires n'étant pas systématiquement mise en ligne (comme les enquêtes et les résultats, par ailleurs).

Le fait qu'une part significative des agents remplissant les conditions statutaires ne soit pas candidat pour des promotions qui n'engendrent aucune mobilité ne peut qu'interroger sur la correcte diffusion de l'information lors de l'ouverture de la campagne d'inscription...

Les statistiques, pourtant instructives sur l'origine géographique des agents promus ont désormais disparu. Pas d'information précise sur la filière professionnelle des lauréats, à part pour quelques spécialistes. Pourtant les débats récents sur le déroulement de carrière de nos collègues informaticiens ou marins démontrent que certaines discriminations peuvent y trouver leur fondement. Et l'on continue à nous parler de transparence !

Parmi les rares avancées positives, l'**USD-FO** tient cependant à saluer la **création d'un CDR " services centraux " (pour les collègues de la DG notamment)** qui viendra alléger la charge pesant sur le CDR Île-de-France, devenu ingérable et source d'injustices compte-tenu du volume d'agents concernés et de leurs spécificités.

L'ENCADREMENT DANS LA TOURMENTE

Pour l'encadrement, la situation est encore plus dramatique pour les postes de chefs de service avec une absence totale de visibilité qui décrédibilise le dispositif : il n'existe plus aucun lien entre une fonction et un grade, certaines fonctions pourtant identiques pouvant être occupées par 4 ou 5 grades différents, le tableau recensant les postes ouvrant droit à une prime de responsabilité n'a plus été actualisé depuis des années, des emplois vacants ne sont jamais proposés à enquête, d'autres postes sont créées ex nihilo selon la volonté d'un DI ou la présence d'un agent à promouvoir au niveau local...

Quelle visibilité des carrières lorsque des postes sont proposés indifféremment à des IR3/IR2/IR1, à des IP1/IP2/DSD1/DSD2/CSC ?

Certains postes pourtant identiques sont, au cas par cas, uniquement proposés au TA IR1 ou IR3 selon les DI/DR: chef de SRE, chef de pôle dans une RI, adjoint échelon DOD...

Si cela peut se comprendre lorsque la charge managériale est différente selon la taille du bureau ou de l'unité, quelle est la cohérence de ces choix pour des structures et des fonctions identiques ?

Est-ce une volonté à peine déguisée de privilégier une candidature et d'en écarter d'autres qui lui seraient concurrentes ?

Le grand écart injustifié entre des postes vacants non proposés à enquête et la création au cas par cas de postes d'encadrement "à la tête du client".

Des postes de « chefs de services » sont créés de manière disparates selon les DI/DR (adjoint au chef de pôle notamment), sans qu'aucun critère métier objectif ne permette d'expliquer ces choix.

Cela renforce le sentiment parmi les agents d'encadrement que certains postes, et donc possibilités de promotion, sont créés « à la tête du client » afin de favoriser certains agents.

Cette pratique inflationniste est, de surcroît, dangereuse dans un contexte de réduction du volume de promotion, ces nouveaux postes venant imputer le volume global de promotions réalisables en douane.

A contrario de l'exemple précédent, les agents constatent que des postes vacants ne sont pas proposés aux enquêtes, ce qui engendre toutes les spéculations : **poste définitivement supprimé ? Poste temporairement gelé pour permettre à un agent favori de l'administration de candidater ultérieurement lorsqu'il remplira les conditions statutaires pour ce faire ?**

Pour l'**USD-FO**, l'ensemble de ces pratiques est extrêmement néfaste en réduisant considérablement la visibilité des agents de catégorie A sur leur déroulement de carrière.

QUELLES POSSIBILITÉS DE RECOURS ?

Les documents préparatoires sont bien évidemment muets sur l'amélioration des voies de recours offertes aux agents, sans doute afin de ne pas contribuer à leur multiplication : aucune information statistique sur le nombre d'agent ayant sollicité la transmission de leur fiche d'évaluation, ayant sollicité un entretien de carrière, ayant fait un recours administratif, ayant fait un recours au TA… et toujours rien sur le développement de la médiation en douane censée être expérimentée depuis 2022..

La directrice générale reconnaît les lacunes sur ce point et délivre des statistiques partielles en cours de séance :

- En matière de **promotion** 40 recours administratifs en 2023 et **8 recours contentieux**
- En matière de **mobilité** 14 recours administratifs et **4 recours contentieux**.

L'opacité du dispositif, en particulier pour les promotions, caractérisé par le manque d'objectivation des classements, l'absence de comptes rendus des CDR et les retours plus que succincts qui sont faits aux collègues non promus, démontre que l'objectif initial des LDG (la "transparence") n'est pas atteint et ne saurait l'être au vu des dernières propositions d'évolution

Ces pratiques sont de nature à peser lourdement sur la motivation des personnels et contribuent légitimement à alimenter la défiance des douaniers face au nouveau système de promotions au sein de la DGDDI.

Au final, les LDG mobilités comme les LDG promotions, même assouplies pour ne plus être aussi punitives pour les agents ne semblent pas avoir atteint leurs objectifs : réduire les vacances de postes et offrir des opportunités de carrière.

Quid de la transparence avec la disparition des CAP dans lesquelles étaient discutées les décisions?

BILAN

Quatre ans après la mise en place de ces nouvelles règles, le sentiment d'incompréhension et d'injustice n'a fait que croître pour la majorité de nos collègues non promus ou mutés et le nombre de vacances de postes ne diminue pas, bien au contraire !

QUEL CONSTAT D'ÉCHEC !!

Nous rejoindre : cliquer ICI (SNCD-FO) ou ICI (SND-FO)

SND & SNCD
USD FO
Union Syndicale des DOUANES