



## DÉCLARATION PRÉALABLE À LA CAPN DU 24/11/20 CONSACRÉE AU TA IP1

Nous siégeons aujourd'hui pour l'une des dernières Commission Administrative Paritaire (CAP) consacrée à l'examen de promotions en catégorie A.

En effet, la déclinaison de la loi dite de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019 s'apprête à **réduire drastiquement les garanties des personnels** ainsi que le rôle de médiation et de défense des élus, tout en instaurant **le pouvoir discrétionnaire de l'administration**, qui pourra dès 2021 **prononcer seule les promotions, sans aucune justification ni contre-pouvoir**.

Ce dispositif ne pourra qu'engendrer au mieux de **l'incompréhension**, au pire de la **défiance** de la part des candidats, privés de toute source d'information et aux voies de recours administratifs et judiciaires particulièrement limitées.

A fortiori, lorsque d'autres critères bien éloignés de la promotion au mérite affichée par l'administration, viendront décider de la désignation des lauréats : **quotas par direction d'appartenance, quotas par sexes (...)**, le tout **appliqué dans le plus grand secret par la sous-direction RH toute puissante qui ne justifiera, demain, aucun de ses choix ni aux agents, ni à leurs représentants**.

Pire pour l'encadrement, **vos ambitions vont bien plus loin que les obligations légales et ministérielles induites par les nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG)**.

En effet, en ce qui concerne les futurs tableaux d'avancement au grade d'IP1, **la direction générale souhaite que les agents soient désormais candidats à l'ensemble des postes proposés au tableau d'avancement, et non plus aux seuls postes pour lesquels ils pensent avoir le plus d'appétence**.

Cette règle sera également appliquée à l'ensemble des tableaux d'avancement de catégorie A (TA IR3, TA IR2, TA IR1...) pour les postes de « managers ».

Pour l'USD-FO, cette exigence est inacceptable :

- Il est **incohérent** d'imposer cette obligation pour une promotion intra-catégorielle, alors qu'elle ne s'appliquait jusqu'alors qu'aux changements de catégorie (accès à la catégorie A par liste d'aptitude ou examen);
- Il est **illogique** d'imposer à un agent de candidater à un poste pour lequel il ne possède aucune compétence, alors qu'il est question de renforcer la professionnalisation des parcours professionnels ;
- Ce dispositif sera **inefficace** afin de pourvoir les postes de chefs de service vacants.

Au contraire, cette obligation va réduire encore davantage le nombre de candidats aux tableaux d'avancement, aucun chargé de famille méritant ne souhaitant être affecté contre son gré à l'autre bout de la métropole, voire en outre-mer ;

- Ce dispositif sera **illégal**. Il va induire une rupture d'égalité entre les candidats douaniers et les candidats extérieurs à l'administration - via la Place de l'Emploi Public (PEP) - sur lesquels ne pèsera pas cette obligation de candidater à tous les postes vacants.

Pour l'USD-FO, les LDG ne sauraient constituer l'occasion de remettre en cause le statut des agents de catégorie A de la DGDDI, ni les dispositifs de promotion élaborés dans la concertation depuis des années.

Les personnels que nous représentons sont souvent les acteurs majeurs des changements que promeut l'administration. Il importe que celle-ci maintienne un lien de confiance et fasse preuve du respect élémentaire qu'ils sont en droit d'attendre.

**Si elle devait être appliquée, une telle remise en cause des parcours de carrière des agents de catégorie A constituerait une attaque sans précédent à l'encontre de l'encadrement, à l'heure où le réseau douanier est appelé à connaître de profondes évolutions.**