

**LDG - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
LES CADRES DOUANIERS AU RENDEZ-VOUS DE LEUR
HISTOIRE ?
MASSACRE DE L'ENCADREMENT**

Jamais dans leur histoire, les cadres douaniers n'auront été confrontés à un projet de remise en cause aussi massive des règles de gestion de leurs promotions.

C'est une lecture attentive des documents de travail du GT (boycotté par l'ensemble des OS) du 12 novembre 2020 consacré aux LDG - PROMOTIONS qui nous permet d'établir ce diagnostic.

La partie du projet relative à la catégorie A est radicale, voire provocatrice, et modifie en profondeur les conditions de promotions des chefs de service et des experts. Il n'est pas exagéré de dire que ce projet, dominé par des logiques purement « managériales », fait peu de cas des femmes et des hommes. L'humain n'est pas son sujet.

CONTEXTE GLOBAL

Comment en est-on arrivé-là ?

Le premier étage de la première fusée est l'adoption de la loi du 6 août 2019, dite « de transformation de la fonction publique », qui évacue les représentants du personnel élus du processus d'examen des propositions de promotion en « fermant » les CAP de mutation (en 2020) puis de promotion (en 2021).

En « techno-langage », les représentants des personnels sont « invités » à se recentrer sur les questions « stratégiques » (sic), comme si nous pouvions peser réellement sur les différentes lois de finances (externalisation de nos missions), sur les restructurations imposées ou bien encore sur le niveau des effectifs...

Cette loi de 2019 a également modifié la très importante loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en

introduisant le fait que les mécanismes de promotions devaient tenir compte des lignes directrices de gestion.

Et là, nous sommes en présence du deuxième étage de la fusée.

En effet, par cette mention, la direction générale devient souveraine dans la définition des conditions de promotion.

Elle n'hésite pas à écrire, par exemple, qu'un chef de service IR2 pour obtenir le grade d'IR1 comme chef de service devra se soumettre à la même contrainte qu'un agent qui souhaite changer de corps/catégorie (c'est-à-dire candidater pour tous les postes offerts lors d'une enquête).

Autrement dit, s'exposer à une mobilité possiblement importante pour quelques points d'indice. Elle peut parfaitement assimiler un simple changement de grade à l'intérieur d'un corps à un changement de catégorie. **Le nouveau dispositif dynamite « tranquillement » le statut en niant la différence entre changement de catégorie et de grade.**

Mais, loin se « contenter » (!!!) de l'éviction des représentants des personnels des CAP mutation et promotion, la direction générale fait le choix révolutionnaire de bouleverser les règles de gestion en vigueur en catégorie A sans aucune concertation sérieuse avec les représentants démocratiquement élus fin 2018. La DG s'engage donc ainsi délibérément dans une politique massivement anti-cadres.

ANALYSE DU PROJET

1° LES ÉLÉMENTS APPORTANT DU FLOU DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF.

Jusqu'en 2020, les promotions de grade en catégorie A se géraient, avec la participation des syndicats, selon 3 filières : chefs de service, experts et promotions retraite.

Le projet présenté décline les promotions selon 3 voies : « managers », experts, tuteurs avec un mot clé pour les promotions, **le « mérite »**.

Comme si celui-ci pouvait s'apprécier de façon incontestable et sans garde-fous (tels que l'analyse et l'expertise des représentants élus). Au fil des années, les élus en CAPC, ont pu constater à de nombreuses reprises, des différences de traitement et d'appréciations considérables d'une direction à l'autre !!!

Les conditions d'appréciation du mérite étant très subjectives et le processus opaque, les garanties des personnels sont bafouées.

- En conséquence le projet supprime les promotions retraite.

- En lieu et place, il crée une voie de promotion pour les « tuteurs ». Cette catégorie floue, nouvellement créée, semble relever de l'expertise à un certain âge puisqu'elle devrait intervenir uniquement en fin de carrière (voir fiche dédiée dans les documents de travail et fiche sur le TA d'IR1).

- Le projet remplace la notion de chef de service (globalement claire, car s'appuyant principalement sur une cartographie des implantations des postes de chefs de service) par celle beaucoup plus ambiguë et large de « manager »

En effet, on ne voit pas dans ce concept le seuil de définition de l'encadrement nécessaire pour être déclaré manager. Le fait d'encadrer un voire plusieurs agents sera-t-il un fait générateur suffisant par exemple ? Le fait d'assurer une mission temporaire en interface avec plusieurs services sera-t-il suffisant ? Pour quelle durée ? Qui décidera de l'attribution de ce statut ? L'ambiguïté entretenue volontairement accentue les risques d'iniquité.

2° LES PRINCIPALES REMISES EN CAUSE

2.1 REMISE EN CAUSE DES CONDITIONS DE PROMOTION DES EXPERTS sur place.

Un inspecteur **obtenant une promotion à l'expertise sera désormais « borné » sur place au grade d'IR3.**

Pour aller au-delà dans sa carrière, il faudra qu'il soit promu sur un poste de chef de service implanté ou qu'il obtienne la transformation de son poste d'expert en manager sur place (chargé de mission, chef de projet, etc). Ce deuxième moyen est aléatoire et entraînera des distorsions entre les IR3 experts. On imagine l'ambiance dans les services entre les IR3 « positifs » et les autres...

En effet, les postes d'experts IR2 seront réservés aux IR3 **ayant précédemment occupé un poste de « manager ».**

Pour les postes d'experts-tuteurs IR1, ils seront réservés au TA aux IR2 **ayant précédemment occupé un poste de « manager ».**

Dans ce dispositif (qui s'affranchit largement du statut de 2007 des personnels douaniers de catégorie A), un nombre important d'inspecteurs puis d'IR3 verront leur déroulement de carrière bloqué lorsqu'ils auront atteint le 3° échelon d'IR3 ! D'autant qu'il n'y aura plus assez de postes de chefs de service, a fortiori en proximité, pour permettre à celles et ceux qui le voudraient d'effectuer une mobilité (toutes les restructurations successives se sont traduites par un resserrement du réseau et donc des débouchés de carrière, d'où le développement légitime de l'expertise...).

2.2 REMISE EN CAUSE DES CONDITIONS DE PROMOTION DES CHEFS DE SERVICE – « MANAGERS ».

Pour tout changement de grade pour une promotion à un poste de « manager » aux grades d'IR3, d'IR2, d'IR1, d'IP1, de DSD2 **les candidats auront désormais l'obligation de s'inscrire à tous les postes !**

En fonction du profil des candidats, l'administration affectera un poste à chaque lauréat ; **le lieu d'affectation suite au TA ne sera donc pas lisible a priori !**

Les lauréats pourront refuser leur affectation et donc leur promotion sans sanction disciplinaire (ouf !), mais nous savons tous qu'un refus de promotion, y compris à l'autre bout de la France (métropolitaine et outre-mer), n'est pas un acte « gratuit ». **En clair, le candidat qui refusera sera rapidement considéré comme insuffisamment motivé pour « mériter » sa promotion lors des TA suivants.**

Pour échapper à ce dispositif hautement dissuasif, quelques rares « bouées de sauvetage » sont prévues pour éviter une mobilité dans toute la France :

- un IR3 manager pourra candidater à poste d'expert IR2 sur place,
- un IR2 manager pourra candidater à un poste de tuteur IR1 sur place,
- les DSD2 retenus obtiendront tous leur promotion à DSD1 sur place,
- des DSD1 pourront obtenir une promotion à DPSD sur place.

À l'heure où l'administration des douanes va connaître une évolution significative de son réseau, l'absence de lisibilité dans les parcours de carrière va donc s'ajouter à l'absence de lisibilité quant à l'avenir du réseau douanier.

Nous reviendrons dans d'autres communiqués sur ce projet stupéfiant et funeste de **la direction générale qui montre le peu de cas qu'elle fait de son encadrement et de ses experts, au risque de faire dysfonctionner durablement « le système ».**

Dès à présent, nous vous invitons à contacter nos représentants et à leur signifier votre opposition à ce projet.

FORCE OUVRIÈRE - USD-FO

En effet, vous connaissez le rôle historique du SNCD-FO (syndicat cadres de l'USD-FO) dans la défense de la catégorie A depuis 1969. L'USD-FO a ainsi recueilli un large soutien de la catégorie A, en obtenant près de 50% des suffrages en catégorie A en 2018, après avoir obtenu les statuts de 2007 et de 2012.

L'heure est grave, car de nombreux acquis sont remis en cause d'une manière brutale, comme le démontre ce communiqué. L'opposition à ce projet de la seule direction de notre syndicat ne suffira pas.

AVEC L'USD-FO, MOBILISEZ-VOUS POUR LA DÉFENSE DE VOS CARRIERES !!!!!