

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION (LDG)

Le 25 JANVIER 2021

Contexte de ce groupe de travail

Ce Groupe de Travail qui fait l'objet de tant de désaccords a été réuni aujourd'hui sous la pression de la direction générale qui nous annonce que sans notre participation les promotions 2021 ne pourraient être réalisées.

Les organisations syndicales après des déclarations préalables restent au nombre de trois, face aux représentants de l'administration.

En ce qui nous concerne nous siégeons en présentiel avec la CGC et la CFDT et avec une délégation à distanciel. Solidaires qui s'est déplacé quitte la salle après sa déclaration.

La directrice générale ne fait pas partie de la délégation de l'administration.

La déclaration de notre organisation est en pièce jointe.

Les différentes déclarations sont toutes organisées sur le même axe : le fait du prince lié à un projet de ligne directrice de gestion qui sera très dangereux pour les agents de tous grades.

Pour rappel, les administrateurs et les chefs de services comptables, n'étant pas un corps mais un statut d'emploi, ne sont pas concernés par les LDG.

Retrait de certaines dispositions contestées

L'administration énumère ce qui a été retiré du projet initial pour arriver à un consensus préalable aux futurs échanges programmés pour le second semestre :

- *Pas de mobilité requise pour la LA de C en B ;*
- *Pas de mobilité requise pour le TA IR2 ;*
- *Pas d'obligation de classer tous les postes pour les enquêtes chef de service en catégorie A ;*
- *Pas de lettre de motivation pour les changements de corps et les promotions en catégorie A ;*
- *Pas de comité d'audition pour les IP2 et les DSD2.*

Ces inflexions sont le fruit de l'action de l'USD-FO et de la mobilisation des collègues qui ont immédiatement fait savoir à l'administration que son projet initial était inenvisageable.

Nous retenons que pour l'année 2021 les lignes de gestion se limitent en douane aux exigences imposées par le législateur.

Ce qui va néanmoins changer en 2021

- Candidature obligatoire des agents postulant à une promotion

Si le CV ou la lettre de motivation disparaissent, l'obligation de candidater individuellement à une promotion subsiste.

Sur la fiche à remplir pour postuler à une promotion l'attention est appelée sur la nécessaire information aux agents pour postuler, car cela constituera une nouveauté en particulier pour les Tableaux d'Avancement (TA).

Selon l'administration, chaque acteur est libre de son propre parcours professionnel et l'agent se doit de faire la démarche d'inscription.

- Classement des agents au mérite

C'est la principale évolution des LDG promotions imposées par les textes réglementaires : désormais le classement des agents pour n'importe quelle promotion s'effectue au mérite.

L'ancienneté dans le grade ne constitue plus que le 1^{er} critère de départage en cas d'égalité de candidats.

Pour cette raison, dans un souci de transparence, l'USD-FO a réclamé que cette ancienneté figure dans le document intitulé « liste nationale des agents ayant vocation » qui sera publié avant chaque TA ou LA afin de recenser par ordre alphabétique les collègues qui peuvent se porter candidat à cette promotion.

Sans cette information, il sera impossible de vérifier que le 1^{er} critère de départage a bien été appliqué par l'administration.

- Lutte contre les discriminations

Si le mérite est censé être le seul critère de classement, des dispositifs de lutte contre l'ensemble des discriminations viennent tempérer cette affirmation :

égalité de traitement hommes/femmes, équité de traitement entre les branches d'activités ou les directions...

Ainsi, il n'est pas incongru d'imaginer que des agents méritants pourront être retirés d'une liste de promotion au seul motif qu'il y a déjà trop d'hommes ou de femmes, trop d'AG/CO ou trop de SU, trop de promus d'une même DI et pas assez d'une autre !

A la question de l'USD-FO de savoir si ces correctifs seraient portés à la connaissance des représentants du personnel, la réponse a été négative.

Toutes ces manipulations s'effectueront donc dans la plus complète opacité.

- Disparition des CAP, remplacées par un « conseil de direction restreint »

Le classement des agents par direction est censé être réalisé par un conseil de direction restreint, composé des seuls représentants de l'administration.

Pour l'USD-FO, si l'administration insiste sur le caractère collégial de ce conseil, on imagine mal l'un de ses membres s'opposer avec virulence à l'avis de son directeur qui, au final, aura le dernier mot.

- Rédaction d'une fiche de proposition/non proposition par l'administration

Cette fiche existait déjà pour certains types de promotion.

Elle est désormais harmonisée et étendue à toutes les TA/LA.

Elle est destinée à formaliser du conseil de direction et, selon l'administration, à attester que le mérite du candidat a été évalué de la façon la plus objective possible.

Elle s'ajoute aux avis hiérarchiques émis par les n+1 et n+2 de l'agent .

Le gros sujet concerne la communication ou non de ces documents aux agents. Il faut savoir tout de même que ce document sera une composante du dossier de l'agent. A ce stade l'administration ne prévoit pas une remise systématique de cette appréciation.

Si l'administration reste figée sur sa décision de non-communication, l'USD-FO vous invite à demander la consultation de votre dossier afin de connaître comment est appréciée votre manière de servir à un temps T.

De même, aucune voie de recours n'est possible contre ce document, qui sera pourtant plus important que votre compte-rendu d'évaluation !

- Rôle des représentants du personnel et voies de recours

- en amont de la promotion : elles pourront alerter l'administration sur des cas particuliers ;
- après un refus de promotion : elles pourront accompagner l'agent dans le cadre d'un recours gracieux ou hiérarchique exercé dans les 2 mois suivant la publication de la liste des promus.

Les candidats non promus pourront toujours contester cette décision directement devant le juge administratif après la publication du BOP promotion sur lequel ils ne figureront pas.

- Evolution du dispositif encadrant la promotion retraite

La notion va évoluer et s'intituler désormais « promotion de fin de carrière », qui ne sera donc plus conditionné au dépôt d'un engagement de partir à la retraite 6 mois après la promotion.

- Evolution des TA IR3 / TA IR2 / TA IR1



Union Syndicale des douanes Force Ouvrière

- TA IR1 : question de l'extension de l'expertise à d'autres failles de métiers que les ODJ, les informaticiens et les rédacteurs DG.

L'administration rappelle qu'il y a un verrou statutaire qui limite à 15 % les promotions à l'expertise pour ce grade et seul trois types d'expertises sont reconnues dans ce cadre contraint. Ceci pourra évoluer, mais dans la contrainte forte des taux de promotion limités.

- TA IR2 : priorité de promotion pour les chefs de service.

Alors que les LDG mettent en avant le mérite comme seul argument de promotion, il paraît illégal d'affirmer que la seule qualité de « chef de service » justifie une promotion automatiquement accélérée par rapport aux IR experts. Afin de contourner cet obstacle, l'administration envisagerait 2 classements différenciés pour ce TA, un classement chef de service et un classement des experts.

- TA IR3 : des promotions à l'expertise seulement en fin d'année.

Comme en 2020, l'administration envisage de prononcer les promotions d'IR3 expert uniquement en fin d'année, la moitié des lauréats étant promus avec effet rétroactif en juillet, afin d'inciter les agents à candidater dès juillet sur les seuls postes de chef de service qui seront offerts à la promotion.

Ce qui pourrait encore changer après 2021

- L'administration souhaite aborder la question de la mobilité des agents suite à une promotion et des vacances des postes de chef de service, sans pour autant y apporter les mêmes réponses qu'elle vient tenter d'imposer, nous promet-elle.

- Le sujet sur le comité d'audition et la lettre de motivation qui ont été retirés du texte précédemment présenté fera tout de même l'objet d'une discussion au second semestre, l'idée n'est donc pas totalement abandonnée.

Il conviendra donc d'être encore particulièrement vigilant !