

Montreuil, le 01/07/19

Les Secrétaires Généraux

à

Monsieur le Directeur général,

Objet : Recrutement contractuel d'officiers navals et aériens

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons appris dernièrement avec stupéfaction que trois contractuels viennent d'être recrutés comme Officiers Navals et Aérien à la Direction régionale garde-côtes (DRGC) de Nantes.

La raison invoquée de ces choix est que ces postes n'ont pas été pourvus par le biais du Tableau Annuel des Mutations (TAM) 2019, du fait de l'absence d'inscription de marins groupe IV et d'officiers aériens interrégionaux (O.A.I.) sur cette résidence.

Certes, il y a un manque d'officiers navals interrégionaux (O.N.I) sur la DRGC de NANTES, mais pour autant n'existe-t-il pas d'autres ressources que la contractualisation pour combler les postes non remplis par le TAM ? (Situation aggravée par l'Administration qui refuse de muter des officiers navals sur certains postes vacants (DNGCD du Havre par exemple) pour des motifs sibyllins qui relèvent très souvent du fait du prince...)

- La formation de marins groupe IV (officiers navals) par l'Ecole nationale des douanes La Rochelle (END LR) en est une, encore faudrait-il anticiper les besoins en personnels. Profitons d'ailleurs de cette tribune pour évoquer, une fois de plus, le manque criant d'effectifs en maritime, lié à la capacité de formation de marins, tous groupes confondus, à l'END. Et pourtant, ce ne sont pas les candidats qui manquent parmi nos jeunes douaniers.
- Une autre possibilité est de proposer ces postes en liste d'aptitude à des marins de groupe III (chefs de quart qui sont, ou ont été commandants ou commandant en second), tous à même de remplir ces fonctions car exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement sur brigades garde-côtes (BGC) et patrouilleurs garde-côtes (PGC). Ceci serait d'ailleurs perçu par les agents comme une reconnaissance de leur investissement professionnel par leur Administration.

La réforme de la Fonction Publique voulue par le gouvernement actuel prône la contractualisation des emplois publics, ce à quoi nous nous opposons bien évidemment et pas simplement par corpus idéologique.

Tout d'abord, dans ce cas précis, le message envoyé par ces recrutements de contractuels en lieu et place d'une promotion par liste d'aptitude, donne à penser à vos agents qu'ils n'ont pas l'étoffe et la capacité de remplir ces fonctions et cela ne peut créer que de l'amertume.

Ensuite, quel est donc l'intérêt de la mesure pour l'Administration des Douanes de recruter ces personnels, qui ne connaissent aucunement la réglementation douanière ? Comment pourront-ils dès lors répondre aux questions réglementaires des agents pendant leurs permanences d'ONI et OAI ? Faut-il rappeler combien le soutien réglementaire est important lors d'une procédure ?

De plus, le choix de ces recrutements par contrats est opaque... qui a décidé ce type de recrutement ? Quels sont les critères de sélection ? Par opposition aux contractuels sélectionnés sans passage de concours... les agents des douanes sont lauréats d'un concours de la fonction publique d'Etat (concours ouverts à tous bien évidemment), ont ensuite suivi de nombreux stages afin d'acquérir leur spécialité, se sont investis dans des postes de commandement, condition nécessaire pour être repris marins de groupe III.

Enfin, les arguments généralement avancés du recrutement par contrat sont sa *flexibilité*, sa *grande souplesse*. Arguments battus en brèche lorsque l'on sait que les contractuels de la DG ont été titularisés comme fonctionnaires pour combler les effectifs de la Direction nationale garde-côtes des douanes (DNGCD), basée au Havre. Ces agents ont accepté de suivre leur poste DG de Montreuil au Havre à la seule condition de leur *titularisation*. Preuve s'il en est que les emplois statutaires sont plus attractifs et plus respectueux de la vie personnelle.

Dans l'attente de vous lire, nous vous prions de bien vouloir accepter, Monsieur le Directeur général, nos salutations respectueuses.

Les secrétaires généraux