

Compte rendu du 4^e et dernier GT lignes directrices de gestion

Le règne de l'arbitraire...

Le 18 décembre s'est tenu le dernier groupe de travail relatif aux lignes directrices de gestion. Derrière ce terme abscons, se cache une réalité assez sordide : à la demande de l'exécutif, toutes les règles de gestion des agents que nous avons définies depuis des années et qui étaient jusqu'à hier réglées en CAP sont aujourd'hui obsolètes. Quatre groupes de travail se sont étalés sur l'ensemble du second semestre avec un impératif majeur : faire vite, quitte à faire mal.

Et pour cause, le gouvernement ayant demandé aux différentes administrations d'être prêtes avant la nouvelle année. Il a fallu enclencher un cycle express de rencontres qui finalement n'ont jamais été de véritables discussions. Pour qu'il y ait discussion, il faut établir un échange sans mettre de préalable tout en prenant en compte les idées de part et d'autre de la table pour, à la fin, transcrire les points de convergence dans les nouvelles règles de gestion afin d'améliorer l'existant. Mais il faut se rendre à l'évidence, le cadre de cette pseudo concertation a été fixé par le gouvernement qui voulait simplement d'une part, écarter les syndicats et leurs représentants de toutes discussions ou blocage dans les réformes à venir et d'autre part, accélérer la mobilité du personnel à outrance quitte à amoindrir la qualité des services rendus.

La DG a avancé ses pions en proclamant partout que tout le monde est content, tout le monde est d'accord et que l'ensemble des situations est maîtrisé. Pire, faite confiance à votre hiérarchie qui va pouvoir enfin vous gérer comme bon lui semble, sans compte à rendre et en toute opacité. Et si vous n'êtes pas contents, de toutes façons, c'est la loi et la DG se doit d'être obéissante aux règles nouvellement imposées. On aurait pu faire des claquettes, marcher sur nos mains ou mieux, apporter toutes nos contradictions et propositions afin d'améliorer le système des mutations actuel qui n'est pas parfait, mais au moins est connu et compris de tous,

relativement transparent, rien n'y a fait... et maintenant place à l'arbitraire. Nous avons prévenu que ni les RH en région n'auront la capacité d'absorber aussi bien le travail de préparation ou les réponses aux personnels floués par des décisions contraire à leur demande, tâches parfois absorbées par les élus du personnel, ni les bureaux RH de la DGDDI qui vont être débordés par une gestion RH qui fonctionnait correctement il y a encore quelques mois avec pourtant des effectifs en baisse constante ? Tout le monde le sait, personne ne fera rien !

Deux ou trois points ont été retenus par l'administration comme la reconnaissance des personnes proches aidant, du rapprochement familial pour des agents séparés de leur(s) enfant(s), du handicap au sein de la DGDDI, elle reste sourde sur les points essentiels de la transparence (publication des TAM, concertation préalable avec les élus du personnel sur des dossiers sensibles, transparence sur les motivations du rejet des demandes, flou sur les sanctions administratives ou disciplinaires en cas de refus de rejoindre une affectation qu'elles soient choisies ou plus tard contraintes etc... Pire, cette même administration a su percevoir certaines opportunités en mettant en place des seuils minimums et maximums sur certains postes ou services, la main mise des chefs de service sur les mouvements du personnel et à très brèves échéances sur le déroulement de carrière et de rémunération du personnel.

Ce n'est pas notre vision du dialogue social en Douane, vous l'aurez compris...

Ce qui change

➔ Les CAP (locales et centrales) sont supprimées. C'est la fin du paritarisme et du débat contradictoire. Les représentants élus du personnel étaient les garants des règles en vigueur,

porteurs d'informations pas toujours connues de l'administration centrale, émetteurs de propositions permettant parfois de débloquer bien des situations. Fini tout cela : place à l'arbitraire, à l'opacité, aux passes droits, aux copinages en tout genre et à l'injustice.

➔ Fin des inscriptions hors période et fin des campagnes de radiation. Ne subsiste que les cas d'urgence validés uniquement par l'administration.

➔ Les possibilités de recours contre les décisions administratives sont complètement absurdes et ubuesques. En effet, il faudra, au préalable, exercer votre voie de recours hiérarchique auprès de celui ou celle qui aura été un frein à votre demande..., avant d'exercer d'autres recours. En d'autres termes, fournissez à l'administration l'ensemble de vos arguments afin que cette dernière ait les éléments pour établir son mémoire en défense en cas de TA.

➔ Le règlement particulier mutations est abrogé. Maintien d'un tableau de classement avec uniquement la possibilité de connaître ses propres points (via une application dédiée) mais plus de diffusion du TAM comme précédemment avec affichage des points des autres agents. Bien entendu, avec les autres OS, nous exigeons la diffusion du TAM servant aux services de la DGDDI de pourvoir aux demandes de l'administration traduisant la transparence des informations pouvant être connues de tous en particulier à tout ce qui touchent à la vie privée des agents.

➔ Les refus de mutation seront traités sur le plan disciplinaire assimilés à un refus d'obtempérer. Quelle sanction : 1er groupe, obligation de rejoindre une affectation choisie par l'administration, que le SNAD CGT assimile à un déplacement d'office ? Mutation dans l'intérêt du service ? Cumulative avec les ex-mesures administratives ? La liste est longue pour aucune réponse tangible.

➔ Le nombre de postes à profil va exploser. Ce sont les « managers locaux » qui décideront si un agent peut prétendre à un poste plutôt qu'une commission paritaire. Pour l'instant ces postes représentent actuellement 6 % en catégorie C, 11 % en catégorie B et 48 % en catégorie A.

➔ Le nombre de postes va être limité à 20 lors de l'inscription sur le tableau de mutation pour un mouvement donné. Par contre, pas de limitation du nombre de demande pour les enquêtes. Pour rappel, l'administration souhaitait au préalable limiter à 10 les demandes de mutation au tableau et sur enquête. Le SNAD CGT est intervenu pour d'une part, faire valoir la légalité de cette restriction et d'autre part, faire sauter ce verrou de la limitation à 20 postes au regard des réorganisations d'ampleur annoncées. En effet, un agent restructuré doit pouvoir étendre ses recherches aux autres résidences aussi bien locales que nationales en raison de sa super priorité acquise surtout si il avait déjà sollicité préalablement 20 résidences au TAM. Le réseau d'implantations douaniers ne permet plus de trouver une résidence à proximité de ses intérêts familiaux et moraux. Pour la première demande, fin de non recevoir, pour la seconde on verra le moment venu.

➔ Pour l'année 2020, il n'y aura qu'un seul tour de mutations en septembre 2020. Début des inscriptions en février 2020, prononcé des mutations en mai pour une application en septembre 2020. Pour 2021 et les années qui suivent, il y aura finalement deux tours de mutations, un en mars et un en septembre.

➔ Création d'une supra priorité pour les agents restructurés suite à un arrêté de fermeture de service. Comme auparavant, priorité absolue de mutation dans le réseau douane. Mais si pas de possibilité, cette priorité s'exercera au mieux au niveau départemental puis au niveau national. Mais si aucune possibilité en Douane, ce qui sera à la longue fort probable, et bien ce sera au préfet de prendre la main pour une affectation dans une autre administration. Ça promet !!!

➔ Le décret sur les lignes directrices de gestion a été publié le 29 novembre 2019, dans son article 38 il est indiqué que les durées minimales et maximales sont applicables aux affectations prenant effet à compter de la publication de l'arrêté précisant aussi bien les emplois concernés que les zones géographiques soumis à ces durées. Le dispositif ne s'appliquera pas donc aux enseignants et aux chefs de services actuellement en poste, aux agents mutés en 2019 et aux agents promus en 2019 par exa pro ou liste d'aptitude. En outre, cette réforme s'appliquera uniquement aux agents qui feront des demandes de mutation ou prendront leurs postes après la date de publication de l'arrêté. Cette dernière décision, particulièrement injuste, implique que ceux qui sont déjà en poste, ne sont pas concernés par les durées minimales ou maximales de résidence, mais que leurs collègues qui arriveront dans les services à leurs côtés le seront. On crée une gestion RH à deux vitesses. A contrario, les contrôleurs et inspecteurs actuellement à l'ENDLR et à l'ENDT au sortir de leur stage soit après la publication de l'arrêté. Ils auront passé un concours et auront été recrutés sous l'ancien système, mais subiront le nouveau au moment de leur titularisation : obligation de résidence de 2 ans sur leur poste d'affectation, sans aucune possibilité de mutation même prioritaire, contrainte dont ils n'avaient pas connaissance au moment de leur recrutement. Changement des règles du jeu en plein match. Nous avons demandé à la DG de communiquer le plus tôt possible à ces agents les nouvelles règles de gestion afin que ces derniers ne soient pas piégés dans des situations non désirées.

➔ L'administration devrait créer, dans un avenir très lointain puisque la loi ne l'y oblige pas pour l'heure, un poste de médiateur RH.

Durée minimale d'affectation

Suite à l'application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, il est possible de fixer des durées minimales d'occupation de certains emplois. Ces durées minimales d'affectation seront instaurées pour des

fonctions ou des résidences dont la liste sera fixée par arrêté pris pour application du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. De part ces dispositions, la Direction Générale sort de son chapeau une durée minimale de deux ans dans une résidence ou sur un poste suivant la liste suivante :

➔ les agents recrutés sans concours. La durée de 2 ans s'applique à partir de la date de titularisation.

➔ les agents affectés en sortie initiale suite à concours interne ou externe. La durée de 2 ans s'applique à partir de la date de titularisation.

➔ les agents affectés en changement de corps suite à examen professionnel et liste d'aptitude. La durée de 2 ans s'applique à partir de la date de titularisation.

➔ les agents affectés en sortie de formation technique. La durée de 2 ans s'applique à partir de la date de la nouvelle affectation dans la spécialité.

➔ mutation sur une résidence ou sur un poste (pour les postes gérés hors TAM). La durée de 2 ans s'applique à partir de la date de la mutation

➔ réintégration à l'exception des positions pour lesquelles un retour à la résidence est prévu par le RP Mutation (congé parental, CLM, CLD, disponibilité d'office à l'expiration des droits à congé maladie, disponibilité d'office pour donner des soins. La durée de 2 ans s'applique à partir de la date d'effet de la réintégration.

➔ par dérogation à ces dispositions en raison de la spécificité des affectations dans les départements et collectivités d'outre mer (affectation des agents « tous postes ») hors Guyane, il est prévu de réduire la durée minimale entre deux affectations à un an au sein de la même circonscription. En effet, et le SNAD CGT l'a toujours dénoncé, les agents sont affectés dans un DOM ou un COM (sauf Guyane) à

l'issue de la CAP Centrale au département et pas à une résidence précise. C'est la CAP locale qui finalise le processus de mutation, en attribuant à l'agent sa résidence définitive. De ce fait, à chaque mouvement interne dans ces départements, cela entraîne la perte des points résidence. Les OS ont sollicité la révision de ce mode de gestion du personnel. Un dispositif spécifique est mis en place pour les mutations dans les DOM-COM et la Nouvelle Calédonie, hors des postes à profil. L'administration prévoit deux entretiens pour les agents sollicitant ces postes. Le premier dans sa direction de départ, l'autre avec la direction dans laquelle il demande sa mutation. L'objectif de ce second entretien est d'exposer à l'agent la situation dans le département sollicité. La CGT ignore si le but de cet entretien est de décourager les agents de solliciter des postes hors métropole. L'exemple employé par la Sous direction RH laissant par ailleurs entendre que le réseau scolaire entre autres n'était pas forcément aussi bien développé dans les DOM. Nous laisserons nos collègues des Antilles ou de la Réunion juger de la justesse de cet argument néo-colonialiste bien pauvre.

⇒ la durée minimale d'affectation est portée à 3 ans (contre 2 ans actuellement) pour les agents de catégorie A affectés sur un poste de chef de service

⇒ la durée minimale dans une filière de 5 ans n'est pas changée (voir page 36 du RP mutation 2019 : les spécialistes, les informaticiens et les ODJ sont soumis à une obligation d'exercice de 5 ans dans leurs fonctions.

Durée maximale d'affectation

Comme précédemment pour les durées minimales, l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 il est possible d'instaurer une durée maximale d'affectation sur certains emplois. Cette durée maximale ne peut être inférieur à cinq ans. A la DGDDI, l'administration propose d'instaurer une durée maximale d'affectation de 7 ans pour certains postes. A compter de la parution de l'arrê-

té, les agents affectés, dans le futur, sur les postes dont la liste ci dessous, exerceront sur ces postes pour une durée maximale de 7 ans. Ces mesures ne s'appliquent pas aux agents déjà en poste :

- ⇒ formateurs permanents généralistes des écoles de Tourcoing et La Rochelle.
- ⇒ chefs de projet pédagogique des écoles de Tourcoing.
- ⇒ postes au sein ou du Service National des réseaux oléoducs
- ⇒ postes au sein des raffineries
- ⇒ les résidences administratives SMS et BSM
- ⇒ les postes de Chef de service et Adjoint (y compris CSDS et CSDS-A) et commandement (PGC et VGC) de catégorie A et A+.

Ce qui ne change pas ou peu : (voir annexe 1 barème de points)

⇒ Les priorités légales maintenues à 220 points pour les articles 60 à savoir le rapprochement de conjoint, les agents Outre-Mer reconnus CIMM, les agents en situation de handicap reconnus RQTH, les agents exerçant en QPV et les agents restructurés (hors arrêté de fermeture).

⇒ Les points pour l'ancienneté Douane et l'ancienneté dans la catégorie passent de 3 points par an à 5 points par an.

⇒ Les points pour l'ancienneté à la résidence sont, eux, maintenus à 12 points par an et restent plafonnés à 84 points.

⇒ Les agents qui demanderont une réintégration suite à une position statutaire bénéficieront d'une bonification spécifique à laquelle la CGT ne s'oppose pas.

Le système d'attribution des points de mutation est revu. Il se dégage désormais des priorités de classement et subsidiaires (voire super priorité pour les réorganisations), donnant des points et pouvant se cumuler :

- ➔ 200 points au bout de 5 ans pour les agents dont la durée d'exercice en poste sera, à l'avenir, limitée à 7 ans
- ➔ 150 points pour les agents exerçant depuis 3 ans sur les résidences très peu attractives.
- ➔ 100 points pour les agents exerçant depuis 3 ans sur les résidences peu attractives (voir annexe 2).
- ➔ 50 points pour les proches aidants, les rapprochements de parents séparés avec enfant, et les agents réintégrés suite à détachement. C'est la seule avancée sociale significative portée par toutes les OS en particulier le SNAD CGT.

Lors du débat en CTR avalisant ces nouvelles règles de gestion, le SNAD CGT poursuivra son combat pour faire sauter certain verrou que souhaite mettre en place la DG, en particulier le seuil de % du handicap déclenchant la priorité, revoir la situation des agents affectés dans les services régionaux de la Masse, dans les RI, et dans quelques zones montagneuses en Occitanie (Porta, Axe les Thermes et Bourg Madame) afin de bénéficier de priorité ou de points supplémentaires. Le SNAD-CGT est revenu sur la situation des agents de Roissy et Orly exclus du dispositif d'abondement, alors qu'ils se sont mobilisés fortement quelque soit leur grade ou fonction en signant une pétition pour être intégrés au dispositif de bonification pour résidence peu attractive. Au final, c'est non pour l'administration au motif que les agents de la DIPA avaient une obligation de résidence 3 ans dans la version initiale présentée lors du 2e groupe de travail. Une manipulation plus tard digne d'un bonneteau, l'administration les sort du dispositif donc plus besoin de leur attribuer une bonification pour résidence peu attractive. Ça c'est du dialogue social !

En conclusion , pour se moderniser, l'administration ré-invente le système féodal.

Exit le dialogue, place à l'arbitraire.

Le pire, c'est que cette marche forcée va aller à l'encontre des intérêts de l'administration. En se passant de l'expérience (durée minimale ou maximale sur un poste) cette dernière se tire une balle dans le pied et ne tient aucunement en compte la densité du réseau douanier tel qu'il est devenu aujourd'hui du fait de leur décision.

Après avoir subi leur diktat des fermetures de bureaux ou brigades, cette même administration nous demande aujourd'hui de les accompagner dans le reclassement des agents victimes de leur décision.... en nous virant des lieux de décisions qu'étaient les CAPC mais assurer uniquement le service après vente des décisions administratives hiérarchiques. Nous n'avons eu de cesse de répéter ce qu'était le rôle d'un élu du personnel, sa capacité à travailler en amont des dossiers et à les présenter pratiquement ficelés à l'administration, d'exercer un lien social avec l'administration ou vice versa en prenant ses responsabilités et en les assumant ce qui n'est pas toujours le cas d'un point de vue administratif ou parfois « éponger » les rancœurs des collègues en étant en première ligne pour subir le mécontentement voire mieux à chaque fin de CAPC, etc...

Mais de tout cela, la DGDDI n'en n'a cure. Il faut faire plaisir aux ministres en étant la meilleure élève de Bercy car les autres directions du Ministère n'en sont qu'aux discussions préalables. Et comme si le climat actuel était favorable à des réformes entraînant un profond changement de notre mode de fonctionnement sur un sujet ultra sensible que sont les mutations, la DGDDI a choisi la voie de la précipitation sans mesurer toutes les conséquences, à très court et moyens termes, comme vont le faire les autres directions de notre ministère. Certaine, comme FIP, vont avoir encore un peu de marge de manœuvre, nous à la DGDDI c'est fini. L'os est rongé depuis bien longtemps.

Cette réforme a pour objectif de simplement casser le maillon social entre les agents et la hiérarchie : l'administration veut supprimer les élus du personnel pour laisser les agents seuls face aux décisions arbitraires de leurs supérieurs. La seule chose qui comptera sera l'intérêt du service, décidé par le seul directeur interrégional ou régional. C'est le retour du management par la terreur. Pas sûr que se soit productif.

Le SNAD CGT revendique une mobilité choisie, basée sur des critères objectifs et un tableau de mutations transparent. Nous nous élevons contre une doctrine qui n'a que pour but de gérer les agents comme des stocks de marchandises. Ces règles de gestion, probablement inspiré du pire de ce qui se fait chez Auchan ou Uber n'a pas lieu d'être en Douane ou ailleurs. Nous rappelons à toutes fins utiles, que l'ensemble des organisations syndicales représentatives se sont prononcées contre la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Le SNAD CGT ne sera pas le porte-voix de la DG ! Nous ne porterons pas la bonne parole aux agents en essayant de leur expliciter vos points de vue sur cette réforme que nous jugeons néfaste. Vous prenez les agents pour des moutons et voulez les tenir sous votre joug, nous les aiderons à vous résister. Nous encouragerons les agents à faire des recours au tribunal administratif pour l'ensemble des cas où ils estimeront avoir été lésés dans la gestion de leurs carrières.

Les représentants du SNAD CGT : Nicolas Oudin et Jacky Karpouzopoulos

Annexe 1 Barème de points

Priorités légales	Points
Handicap	220
RC	220
CIMM	220
QPV	220
Réorganisation	220
Priorités subsidiaires	Points
Agents en durée maximale	200
Résidence très peu attractives (Mayotte, Saint Georges de l'Oyapock et Saint Laurent du Maroni)	150
Résidence peu attractives (voir annexe 2)	100
Proche aidant	50
Rapprochement d'enfant	50
Réintégration	50
Barème d'ancienneté	Points / an
Ancienneté Douane	5
Ancienneté catégorie	5
Ancienneté résidence	12

**Annexe 2 :
Périmètre des zones peu attractives**

DI	Résidences
Ile de France	Toute la DI IDF (y compris la Direction Générale) sauf Paris Spécial, SMS et BSM * * en attente des agents des RI
Mayotte	Tous services
Guyane	Saint Georges de l'Oyapock Saint Laurent du Maroni
DNGCD	BSN de Pointe à Pitre BSN de Basse Terre BSN de Fort de France BSN Le Marin BGC de Saint Martin BGC de Kourou
CID	SAU
Grand Est	Metz SNDFR
	Metz (DI)
	Metz aggro (DR Nancy) Saint Louis Longwy Mont Saint Martin
Dijon	Morteau
Lyon	Modane
Occitanie	Porta * * en attente Axe les Thermes et Bourg Madame
PACA	Fos Port de Bouc Fos Scanner
Normandie	Dieppe
Toutes directions	Agents des PLI Agents des pôles RH Agents des pôles PPCI * * en attente les agents des SR Masse