

LDG : L'HEURE DU BILAN

Un groupe de travail relatif aux lignes directrices de gestion s'est tenu le 15/02/24.

La première partie du GT a consisté en la présentation d'éléments de bilan concernant la mobilité et la promotion sur 2022.

Ce GT était aussi l'occasion de valider la maquette du document qui sera présenté lors du CSAR des 22 et 23 mai et qui intégrera les données 2023.

Interpellée par l'insatisfaction exprimée lors de l'observatoire interne au sujet des LDG, la Directrice Générale a tenu à être présente à ce GT.

En préambule, le SNAD CGT a lu [une déclaration](#). et a remercié RH3 pour le travail fourni par l'établissement de ces tableaux.

BILAN

Quelques éléments sur la mobilité :

Nous notons une nette augmentation des affectations par avis de vacances de poste (postes à profils), assumée par la DG mais que le SNAD CGT ne peut que regretter.

Concernant les mouvements au titre de la priorité pour restructuration, le SNAD CGT a demandé à avoir les chiffres. La DG les fournira lors du CSAR.

Il est à noter aussi que la mobilité sortante en détachement a presque doublé entre 2019 et fin 2022. Ceci doit amener la DG à se questionner sur la qualité de vie au travail en Douane, et ce chiffre est aussi à mettre en lien avec

la problématique de recrutement et de faible attractivité. Il serait intéressant de connaître les motifs de demandes de détachements et les administrations d'arrivée ainsi que le détail du volume de départ par résidence peu attractive.

Lors du CSAR de mai, les taux de satisfaction des demandes seront fournis, ainsi que les éléments sur la mobilité liée au Transfert des Missions Fiscales.

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LA PROMOTION (AU CHOIX) :

La DG se félicite de la réalisation des engagements pris dans le cadre de l'accord du 4 avril 2022, avec des niveaux de promotion supérieurs aux années antérieures.

Néanmoins, l'ensemble des OS a déploré le faible volume de promotions permettant l'accès au grade de CP, et le peu de « promotions retraites » réalisées depuis la mise en place des LDG.

Le SNAD CGT a insisté sur la nécessité d'augmenter encore la volumétrie des promotions internes, pour répondre à la perte de pouvoir d'achat des douaniers, mais aussi pour améliorer les perspectives de carrière en Douane car il en va de l'attractivité de notre administration.

La Directrice Générale a acquiescé et indique que les sujets « taux de promotion » et « question indemnitaire » vont devoir être abordées de façon inévitable. D'autant plus que les taux de promotion pro/pro ont cours jusqu'en 2024, une nouvelle « négociation » aura lieu sous peu pour fixer les taux des prochaines années.



LES RECOURS :

A la demande des OS, la DG a fourni l'évolution du nombre des recours (mutations et promotions).

Leur explosion l'année de mise en œuvre des LDG et celle d'après, est suivie d'un tassement, qui traduit davantage pour nous un phénomène de découragement qu'autre chose.

Le document de travail fourni lors du CSAR indiquera les suites données à ces recours, leur répartition géographique (ventilation directionnelle). Le bilan de la médiation sera fourni également.

LES DEMANDES DU SNAD CGT :

Il faut que les CDR puissent rendre compte de ce qui s'y passe. Il faut qu'il y ait plus de transparence dans leur choix, et que soit indiquée la façon dont ils procèdent.

Il faut que dans chaque DI soit identifié clairement le référent parcours et carrière, afin qu'il puisse être saisi aisément par les agents.

Il faut prendre en compte l'activité syndicale des militants locaux qui participent au quotidien au dialogue social dans les DI.

Nous avons demandé à avoir les informations sur les mouvements complémentaires effectués en marge du tableau de mutation. Ainsi qu'un éclairage sur les refus de mutation.

Avoir les taux de promotions par rapport aux candidats pas seulement par rapport aux promouvables car tous les promouvables ne candidatent pas.

Précisions de la DG :

Pour les promotions, tous les dossiers proposés par les DI sont examinés par RH 3.

Une attention particulière est portée sur « l'expérience » afin qu'elle soit toujours valorisée, et qu'il n'y ait pas de dérive dans le temps sur la promotion de « plus jeunes dynamiques » à la place de l'expérience.



Notre priorité, c'est vous !