

Compte rendu

1^{er} GT Mobilité - Lignes directrices de gestion

Ou la gestion unilatérale du quotidien des douanier·ère·s

Une délégation du SNAD-CGT s'est rendue le mercredi 2 octobre 2019 au siège de la DGDDI à Montreuil afin d'assister au 1^{er} Groupe de Travail (GT) consacré au volet « Gestion du personnel » de la loi de transformation de la fonction publique voulue par le gouvernement. Ce GT a confirmé ce que nous pouvions lire à travers la loi n°2019 – 828 du 6 août 2019, à savoir la **suppression des CAP mutations en particulier, mais également des TA, LA et titularisations**. Les futures CAP n'invoqueraient que les cas contestés par les agents. ([Pour plus de détails...](#)).

Pour rappel :

A) les grands axes de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 :

- ➡ Promouvoir le dialogue social : (articles 1 à 5)
- ➡ Transformer et simplifier la gestion des RH : articles 6 à 32)
- ➡ Simplifier le cadre de gestion des agents (articles 34 à 55)
- ➡ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles (articles 58 à 76)
- ➡ Renforcer l'égalité professionnelle. (articles 80 à 92)

B) Calendrier de la concertation :

- ➡ Bilatérales avec les OS menées par DGDDI/RH3 (Pour le SNAD-CGT le 8 juillet).
- ➡ 30 septembre 2019 : GT DGDDI égalité professionnelle
- ➡ 2 octobre 2019 : GT DGDDI lignes directrices de gestion
- ➡ 16 octobre 2019 : GT ministériel lignes directrices de gestion

- ➡ 22 octobre 2019 : GT commun CTM/CHSCTM dédié à la fusion des instances
- ➡ 29 octobre 2019 : GT DGDDI lignes directrices de gestion
- ➡ 5 décembre 2019 : CTR portant examen des lignes directrices de gestion et adoption du plan égalité professionnelle
- ➡ 1^{er} janvier 2020 : Entrée en vigueur des lignes directrices de gestion, suppression des CAP mutations
- ➡ 1^{er} janvier 2021 : Suppression des CAP promotions

Très vite, nous comprenons que ce GT s'apparente à une présentation succincte des grandes lignes de la loi du 6 août 2019. La DGDDI est dans l'attente des projets de décrets et d'arrêtés qui encadreront cette loi, afin de déterminer les discussions à venir et les règles de gestion notamment en matière de mutations au sein de la DGDDI.

Le SNAD CGT a réaffirmé que l'on bafouait les règles les plus élémentaires du dialogue social et démocratique. À la lecture des documents en préparation de ce GT, nous comprenons bien que les représentant·e·s du personnel élu·e·s démocratiquement lors des élections professionnelles étaient catalogué·e·s comme « bloqueurs » de la nouvelle politique gouvernementale voulue. Il faut coûte que coûte réduire leur action, particulièrement en terme de mobilité et de déroulement personnalisé des carrières.

Ces lignes directrices seront présentées pour information et débat lors d'un 1^{er} GT ministériel le 16 octobre 2019, suivi d'un autre GT début novembre 2019. Tout ceci sera entériné lors du CT Ministériel le 13 décembre 2019.

Pour la DGDDI, outre le 2^e GT prévu le 29 octobre 2019 et peut-être un 3^e GT si nécessaire, les règles de gestion définies au sein de la DGDDI seront présentées lors du CTR du 5 décembre 2019 et votées lors d'un nouveau CTR de début janvier 2020.

Pour la CGT, cette loi marque un tournant dans la gestion RH. Les mouvements de personnel - on ne parle plus de mutations mais de mouvements - à partir du 1^{er} janvier 2020, tout comme les promotions (à partir du 1^{er} janvier 2021), seront prononcés unilatéralement par la Direction Générale. Exit les représentants du personnel élus démocratiquement ! Et place au fait du prince !

Ce que nous savons à l'issue du GT :

⇒ fin du RP mutations sous sa forme actuelle, caduc dès le 1^{er} janvier 2020. Sera-t-il toiletté ? Rien n'est moins sûr.

⇒ suppression des CAP de mutations au 1^{er} janvier 2020. Exit donc les CAP de validation du TAM de l'année considérée de février, du 1^{er} tour d'avril et du second tour d'octobre. Même si GRH3 semble vouloir conserver ce « tableau de marche » sans certitude de l'aval ministériel.

⇒ Mise en place d'une période transitoire entre 2019 et 2020 avec campagne d'inscriptions à un « TAM virtuel », validé uniquement par l'administration échappant au radar « social et démocratique » des représentant-e-s du personnel. Il sera mis en ligne (ou non), avec établissement d'un rang de classement (ou non), avec mention des points (ou pas), des observations (ou non), avec des priorités (ou non). Nous n'en savons pas plus à l'heure actuelle, pas plus que nous n'avons la certitude des inscriptions Hors Tour, possibilités de radiations et refus de la mutation. Les mouvements du personnel seront toujours mis en ligne sans pour autant connaître les « motivations du mouvement ». Beaucoup d'opacité à l'heure actuelle, ne parlons même

pas des règles de priorités absolues des agent-e-s restructuré-e-s. Avec l'avenir très sombre qui se dessine dans certains bureaux, services, brigades etc... Tout est anxiogène.

⇒ Seule certitude, GRH3 va s'efforcer de prononcer les mouvements de mobilité le plus tôt possible en 2020 avec une **date d'effectivité du mouvement qui restera septembre 2020. Rien pour le reste de l'année 2020.** Autre certitude, le résultat des mouvements du personnel continuera à être publié en ligne sans pour autant que les postulant-e-s soient inscrit-e-s au « TAM virtuel » ou en enquêtes, ou listes diverses (DNRED, SNDJ, DRD etc...) et puissent connaître pourquoi elleux ne sont pas retenu-e-s.

⇒ Un bilan annuel sera communiqué aux représentants du personnel lors du dernier CTR de l'année en guise de transparence et de dialogue social !

⇒ Suppression de la CAP promotion dès le 1^{er} janvier 2021

À ce stade le SNAD-CGT a exigé a minima :

⇒ Le maintien des périodes de radiations et beaucoup plus de « souplesse » sociale dans ces nouvelles règles de gestion en terme de mutations du personnel. Sinon, cela deviendra intenable pour les uns (les agents demandant des mutations n'entrant dans aucune catégorie de priorité), comme pour les autres (administration),

⇒ Une appréciation au cas par cas des refus de mutations ;

⇒ La publication du TAM la plus transparente possible (décompte de points, mention de l'article 60, mention réorganisation, etc...);

⇒ Être associé avant le prononcé des mouvements afin de garantir l'équité de traitement. Nous n'ou-



blions pas qu'en cas d'absence de candidat sur un poste donné, ou de compétences non retenues par l'administration sur un profil de poste, etc., le recours à des contractuels, chargés de mission etc., est envisagé quel que soit le grade y compris celui dit « supérieur »...

Autre avatar de ce nouveau système :

1 - Recours fantoches auprès du Prince !

Nous comprenons que **les mutations sont désormais exclusivement entre les mains des nos administrateurs** et, se voulant rassurante, la Direction Générale affirme que **des recours seront possibles**. Ils prendront **la forme étrange d'audience auprès d'une autorité non définie** à ce jour (DR, DI ou DG) avec la possibilité pour l'agent·e lésé·e de se faire accompagner d'un·e représentant·e syndical·e. Ce « recours fantoche » ne sera qu'une information sur le situation administrative de l'agent·e (nombre de points par exemple). Mais la « messe sera dite » puisque le TAM restera en l'état.

2 - Instauration d'une durée minimale et maximale d'emploi .

Le fait du prince atteint son paroxysme avec la possibilité de **contraindre dans le temps l'emploi d'un·e agent·e sur un poste**. En effet, il est prévu d'instaurer sur certains postes une **durée minimale d'emploi** tout comme une **durée maximale**, ce qui signifie l'impossibilité de muter durant cette période. Cette nouvelle règle de gestion pourra ainsi contraindre l'agent·e à une **mutation sans prendre en considération sa situation personnelle**.

Même si rien n'est concret à ce jour (nature des fonctions, listes des postes ou résidences, mention du bornage par poste...), pour la CGT, ce bornage technocratique est surtout une entrave à la mobilité choisie des agent·e·s.

Ce que la CGT retient de ce GT, c'est une nouvelle doctrine en matière de gestion des services et des personnels.

Les décisions deviennent unilatérales, faisant fi de la volonté des personnels d'y participer par le biais de leur représentant·e·s.

Cette doctrine impose une relation déséquilibrée aux agent·e·s isolé·e·s et soumis·e·s face aux choix de leur administration.

Pour la CGT, cette nouvelle loi donne tout pouvoir à l'administration et n'offre aucune garantie sur la neutralité de celle-ci dans le traitement des demandes de mutations.

Les représentants du SNAD CGT :

Pascal Hoffmann
Jacky Karpouzopoulos
Michel Laurent

