

DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) DÉCOMPLEXÉES

SANS PROMOTION ET SANS PERSPECTIVE...

Les lignes de gestion (issues de la loi 2019-828 de la Transformation de la Fonction Publique) s'appliquent dorénavant dans leur intégralité. Elles concernent tout aussi bien les mutations que les promotions et suscitent, dans un cas comme dans l'autre, de l'incompréhension, du découragement, un sentiment d'arbitraire, de l'écœurement et de la colère pour tous ceux qui ne sont pas retenus.

De nombreux témoignages nous parviennent : ceux qui étaient sur la liste complémentaire sur un TA l'année précédente et se retrouvent cette année sans promotion, sans perspective, d'autres qui étaient premiers sur un tableau de mutation et qui ne sont pas mutés malgré une vacance de postes à la résidence demandée, et tant d'autres...

La volonté de notre administration d'ignorer l'avis éclairé, des discussions contradictoires qui avaient lieu dans les CAP entre organisations syndicales et administration, instaure une jungle administrative, où tous les coups sont permis et où les règles sont si permissives que l'administration peut tout décider à sa guise.

MÉRITE ET SUBJECTIVITÉ

Où est la transparence claironnée par la Loi de la Transformation Publique et reprise en canon par notre Administration ?

En matière de promotion les choses sont claires, « le mérite est l'élément déterminant pour la promotion au sein de la DGDDI », « Il est veillé à prendre en compte le mérite individuel de chaque agent, en dehors de toute considération d'âge. »

L'ancienneté n'intervient qu'en cas de départage pour des dossiers équivalents, c'est-à-dire au terme du processus, et encore faut-il que l'Administration trouve deux dossiers identiques. Attention l'expérience professionnelle n'est pas l'ancienneté !

Les conseils de direction restreints (CDR) composés du DI, des DR et des services RH examinent les dossiers proposés par les responsables hiérarchiques.

La clé de voûte du système est le dossier de l'agent. Dans la mesure où les organisations syndicales sont exclues de cette consultation, elles n'ont aucun moyen de comparer les dossiers.

Ceci est vrai aussi pour les agents qui seraient tentés par un recours auprès du tribunal administratif (TA) après le recours hiérarchique obligatoire auprès de celui qui a pris la décision de former le tableau. Comment faire un recours sur le fond sans aucun élément tangible ? Ce nouveau droit de recours contre une décision défavorable relève de la farce tant il est impossible à mettre en œuvre avec l'espoir d'un succès, (Sauf à ce qu'il y ait une erreur technique comme pour le Tableau d'avancement de C1 annulé par le Tribunal Administratif).



LE CREP... !

Quoi qu'il en soit le CREP devient l'élément central de toute cette stratégie :

Avancement de grade :

il est basé sur le « mérite » (Notion arbitraire qui, dans un contexte de pénurie de moyens, valorise le « faire plus avec moins »). Le but est d'imposer de manière sournoise des « dépassements » de fiches de postes. Au contraire du principe de l'ancienneté qui apporte lisibilité sur la carrière des agents, un management au mérite remet les compteurs à zéro chaque année créant de nombreuses incertitudes.

Un avis favorable est requis sur l'entretien pour pouvoir prétendre à une promotion.

Promotion interne :

Depuis la mise en place des LDG, les promotions internes ne dépendent plus que des desiderata des chefs de circonscription. L'administration prétend faire reposer ses critères de choix sur une supposée valeur professionnelle ou l'expérience de l'agent, mais il s'agit en réalité de pur arbitraire.

Mobilité :

La mobilité des agents est désormais limitée aux seuls besoins de l'administration et la notion de mobilité choisie est purement et simplement abandonnée.

Nous ne pouvons que vous conseiller de demander à ce que l'on note votre « expertise » dans toutes les rubriques du CREP, ou à défaut de l'obtenir, faire noter votre « maîtrise ».

Manifestement l'intérêt de l'agent, s'il n'est pas « LDG compatible », pèse pour bien peu. Ce qui rendait jusqu'alors notre administration singulière, et participait au fort attachement de la corporation à la maison douane, était l'humanité dans le traitement de nombreux dossiers RH.

Qu'en restera-t-il ?

Pour lutter contre la mise en œuvre de toute forme de discrimination, de jugement arbitraire ou de décision subjective, la CGT douanes s'est longuement battue... Quelques liens :

[Premieres-victimes-des-nouvelles-regles-de-gestion](#)

[Gt-lignes-directrices-de-gestion](#)

[Compte-rendu-gt-mobilite-lignes-directrices-de-gestion](#)

[Compte-rendu-gt-lignes-directrices-de-gestion](#)

[Calendrier-lignes-directrices-de-gestion-2021-2024](#)

En tout état de cause, chaque situation individuelle étant par nature spécifique nous vous invitons à prendre contact auprès de vos représentants et élus CGT afin d'obtenir tous renseignements utiles. Ces contacts sont disponibles sur [notre site](#).

FACE À TOUTES CES INJUSTICES QUE NOUS NE POUVONS LAISSER PASSER, FACE AU MÉPRIS DE NOS DIRIGEANTS, LA CORPORATION DOIT SE MOBILISER !

