

GT du 15 février 2024 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Voici bientôt 5 ans que la loi Dussopt est venue bouleverser les règles qui régissaient jusqu'alors les carrières des agents des douanes, en particulier leur avancement et leur mobilité, supprimant au passage les prérogatives des élus du personnel en la matière.

Sous prétexte de « valorisation des parcours », les LDG ont en réalité mis en place les conditions d'une gestion RH opaque et arbitraire. C'est le grand retour des « chouchous », et les CREP (car l'évaluation professionnelle a remplacé la notation), qui sont devenus la colonne vertébrale de la carrière d'un agent, sont plus que jamais utilisés par certains chefs de services comme outils de repréailles. Parallèlement, les postes à profil se sont multipliés. Le recours aux contrats a été élargi.

Dans le même temps, les instances de dialogue social ont été profondément réorganisées, les CSA et les FS ont remplacé les CT et CHSCT, pour coller à ce qui existait dans le secteur privé.

Malheureusement, appliquer les recettes du privé dans le secteur public n'est pas, et ne sera jamais la condition d'un service public de qualité et d'un dialogue social favorisé. A l'hôpital, à l'école, ici en Douane, nous en avons partout les preuves. Et ce calquage sur le privé nous inquiète d'autant plus lorsque nous voyons les « 80 propositions de la CPME pour mettre fin à la complexité administrative », préconisations parmi lesquelles le doublement des seuils d'effectifs imposant des contraintes à l'employeur, la suppression de l'obligation d'homologation des ruptures conventionnelles par la DREETS, la possibilité pour l'employeur de consulter les élus en CSE postérieurement à ses décisions, de réduire la fréquence des réunions du CSE et de les tenir en visioconférence, de réduire aussi le nombre des membres du CSE, et les heures de délégation. Concernant les élections professionnelles, ce même rapport propose tout bonnement de « faire sauter le monopole syndical de présentation des candidatures » lors du 1er tour...

Nourries de ces doléances patronales, nul doute que la nouvelle loi travail que nous mitonne la macronie, et la future réforme de Guérini, sauce « rémunération au mérite » promettent d'être particulièrement savoureuses....

La question du recrutement n'est pas abordé aujourd'hui, elle ne l'a pas non plus été au cours du cycle de discussion sur la surveillance. C'est pourtant un sujet essentiel dont devrait s'emparer la direction Générale, ne serait-ce que dans le cadre de son plan anti corruption, mais pas que.....

Nous notons dans vos documents de travail que les aspects « mobilité » et « promotion » sont étudiés à travers le prisme de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. C'est une noble attention.

Mais malheureusement, nous constatons lors des CAP de non titularisation, que pour nos collègues « RQTH », le chemin à parcourir est encore long. Ils ne bénéficient pas d'un réel accueil au sein de notre administration. Car même si des aménagements de poste et des actions de soutien sont parfois mis en place pour aider ces collègues à s'adapter, il n'en demeure pas moins que l'administration a les mêmes attentes envers eux qu'à l'égard de n'importe quel collègue. Cette négation de leur particularité est une attitude discriminante et de rejet, très préjudiciable à ces collègues qui vivent leur non titularisation comme un échec.

De plus, dernièrement, à l'école des Douanes, les collègues recrutés « RQTH » ont prêté serment à part des autres stagiaires et n'ont pas été conviés à la cérémonie de remise des commissions d'emploi. Quelle honte.... Le groupe des 10 collègues « RQTH » sont installés ensemble dans un bâtiment, à part des autres stagiaires. Ils ne sont pas dans la même liste de diffusion pour les mails aux stagiaires, ce qui fait qu'ils n'ont pas le même niveau d'information. Pouvez-vous nous rappeler la définition de la discrimination ?

Et c'est sans parler de leur rémunération : ce mois-ci, il leur manque 200 euros qui seront versées le mois prochain paraît-il. Il manquait déjà 600 euros lors du premier versement.

Aux yeux de l'administration, les collègues « RQTH » sont redevables des mêmes obligations que les autres, mais néanmoins leur condition de recrutement leur est sans cesse rappelée, et ce, dès l'école.

Ce traitement de défaveur est inacceptable et le SNAD CGT est résolu à s'emparer de tous les leviers à sa disposition pour dénoncer et faire cesser cette situation.

Le SNAD CGT rappelle ses revendications en matière de recrutement, d'avancement et de mobilité, qui sont les bases d'un traitement équitable des agents des douanes :

Le SNAD CGT n'est pas opposé à l'évolution de la fonction Publique, en revanche il considère que la loi Dussopt a remis en cause le statut du fonctionnaire et vidé les CAP de leur substance. L'avenir de la Douane ne peut pourtant se construire sur la base de l'individualisation des carrières.

Le recrutement par concours est pour le SNAD CGT le mode d'accès le plus égalitaire aux emplois publics.

Concernant l'avancement, le SNAD CGT considère que tout douanier a droit à un réel déroulement de carrière, tout au long de sa vie professionnelle. Pour le tableau d'avancement, le principe de linéarité de carrière dans chaque corps est réaffirmé. L'accès à la catégorie supérieure par concours et par examen professionnel doit être privilégié. Le SNAD CGT se prononce pour la suppression de la liste d'aptitude, et pour l'accès au grade supérieur pour tous les douaniers en promotion retraite.

En outre, les différentes formes d'avancement doivent être indépendantes des contraintes budgétaires.

En matière de mobilité, le SNAD CGT revendique une mobilité choisie, basée sur des critères objectifs et un tableau de mutation transparent basé sur l'ancienneté à la résidence, l'ancienneté en douane, l'ancienneté dans la catégorie tout en respectant les priorités article 60.

Enfin, le SNAD CGT dénonce la généralisation des postes à profils et le recours aux contrats.

La disparition du paritarisme constitue un recul en matière de transparence et d'égalité de traitement.