



Déclaration Liminaire du SNAD CGT

Le SNAD CGT dénonce régulièrement les Lignes Directrices de Gestion qui dans son volet mobilités font la part belle aux postes à profil et dans son volet promotion sont sources d'incompréhensions de la part des collègues.

En s'appuyant sur le cadre légal défini par la loi 2019-828, qui prévoit l'élaboration des LDG comme un outil de pilotage de la politique de ressources humaines, il est impératif que ces dernières ne se limitent pas à de simples constats statistiques. Elles doivent être le reflet d'une réelle volonté d'améliorer la gestion des carrières, de garantir une linéarité de parcours professionnels valorisante pour tous les agents et de répondre aux défis auxquels notre administration est confrontée.

Pour le SNAD CGT, cette déclaration liminaire est l'occasion de réaffirmer notre engagement à défendre les intérêts de l'ensemble des personnels de la DGDDI.

L'analyse des bilans de mobilité et de promotion pour l'année 2024, bien que fournissant des données chiffrées, soulève plusieurs interrogations et met en lumière des points d'amélioration nécessaires. Si nous prenons acte des informations relatives à l'application des priorités légales et subsidiaires de mutation, ainsi qu'au taux de satisfaction des vœux, il est impératif d'analyser plus finement les raisons des insatisfactions persistantes et de s'assurer que les critères appliqués garantissent une réelle équité entre les agents, qu'ils appartiennent à la surveillance, aux filières spécialistes ou aux cadres supérieurs.

Concernant les promotions il est crucial de veiller à ce que les critères généraux de promotion se traduisent concrètement par une reconnaissance juste des parcours et des mérites de chacun. L'attention portée à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations est essentielle, et nous serons particulièrement vigilants quant à l'évolution de la situation des femmes, des agents de plus de 50 ans et des agents ayant connu des périodes de congé pour raison de santé ou de parentalité.

Nous regrettons vivement l'absence de mention explicite du rôle essentiel des organisations syndicales au sein de ces LDG. Nous considérons qu'une reconnaissance formelle de notre capacité à alerter l'administration sur des situations individuelles spécifiques serait un gage de dialogue social constructif et pourrait contribuer à une application plus humaine et personnalisée des LDG.

Le SNAD CGT souhaite aborder plusieurs sujets lors de ce GT :

- quid des agents DNRED perdant leur habilitation secret défense ? D'ici 2/3 ans des cohortes de plus en plus nombreuses de collègues vont voir leur habilitation revue par les instances compétentes. Cet événement, dans la vie d'un agent DNRED, est vécu avec stress par les collègues. Du jour au lendemain un douanier peut perdre toutes ses habilitations et se retrouver à devoir rechercher « un nouvel emploi ». La CGT demande un accompagnement personnalisé et une doctrine écrite dans les LDG. Nous pensons à la possibilité de mettre en place un dispositif type « restructuration » pour permettre aux collègues évincés d'être accompagnés au mieux dans leur retour à un service plus classique. Ils ne peuvent plus exercer dans leur DI. Sans oublier à minima la garantie de rémunération sur 6 ans.

- Le SNAD CGT demande une clarification des processus de recrutement pour les postes à profils et tous ceux soumis à entretien. L'administration doit tout faire pour que l'agent puisse avoir connaissance de l'information d'une convocation à un entretien primordial pour sa carrière. Un envoi par courrier postal est demandé.

- Le SNAD CGT demande également l'envoi par courrier postal de toutes les campagnes de promotions (TA, LA) à tous les agents absents pour raisons de santé ou de parentalité du service.

- La particularité de certains territoires français ne permet pas une égalité de traitement dans les demandes de mutation et l'obtention de points relatifs au RC. En Polynésie Française le PACS n'existe pas, tout comme l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation. Ainsi un agent demandant le RC doit être marié et propriétaire. Il s'agit, pour le SNAD CGT, d'une rupture d'égalité devant la loi, reconnue par le Conseil d'État et la Cour de Justice Européenne. Il faut trouver une solution.

- Le SNAD CGT réclame plus de transparence dans les LDG promotion et demande la communication automatique à tous les bureaux nationaux des organisations syndicales des notes de campagne pour tous les grades. Nous demandons également la communication des dates des CDR locaux et nationaux afin que les représentants du personnel puissent utilement réaliser les signalements.

Nous souhaitons également la communication les anciennetés moyennes d'avancement de la campagne précédente.

- Le SNAD CGT demande une sensibilisation des jurys d'examen et des membres des CDR à la prise en compte des candidatures des représentants du personnel, de la Mutuelle et de l'ODOD, mais également à la lutte contre l'ensemble des discriminations.

- La CGT partage la proposition de l'administration concernant l'affectation des LA B en A et ExaPro A au plus près de leur résidence s'il existe un poste vacant et si le candidat en possède le profil.

Le SNAD CGT souhaite remercier les services de la Direction Générale du travail réalisé sur les documents qui nous ont été transmis, et pour avoir tenu compte de nos précédentes propositions.