

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TENTATIVE D'ENFUMAGE

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DEVAIT AMÉLIORER LES CHOSSES. EN ÉCARTANT LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES MUTATIONS ET DES PROMOTIONS, ON PROMETTAIT AUX AGENTS D'AVANTAGE DE MÉRITE. LA RÉALITÉ EST EXACTEMENT L'INVERSE. **C'EST UN FIASCO TOTAL.**

Là où les CAP garantissaient des règles claires, connues et discutées, les LDG ont installé l'arbitraire et l'opacité.
Avant, les agents comprenaient les décisions.
Aujourd'hui, ils les subissent sans explication.
En CAP, il y avait du débat, du contradictoire, des retours. Les agents savaient pourquoi ils étaient promus ou non, mutés ou non.
Aujourd'hui, les décisions tombent, et plus personne n'est capable de les expliquer. Même les directions locales n'ont pas les réponses.

L'ÉTAT DES LIEUX

PROMOTIONS UN SYSTÈME BIAISÉ

Il faut arrêter de faire semblant : le système des promotions est devenu profondément opaque. Des collègues avec d'excellents dossiers sont écartés sans aucune explication. Des agents reconnus comme « experts » dans leur service passent en « Maitrise » dans les Comités de Direction Restreints. Et personne n'est capable de dire pourquoi.

On ne parle pas de reconnaissance du mérite.

On parle de décisions discrétionnaires, prises sans transparence ni contrôle.

MOBILITÉ LA FIN DES RÈGLES

Pendant des années, et sous la pression des organisations syndicales, la mobilité reposait sur des critères compréhensibles : l'ancienneté dans le grade, à la résidence et la prise en compte des situations personnelles (les priorités étaient connues de tous : rapprochement de conjoint, CIMM, RQTH, QPV, restructuration ...).

Aujourd'hui, ces repères ont été remplacés par des **règles floues et mouvantes**.

Les durées d'affectation, minimales ou maximales, fragilisent les parcours, les postes à profil se multiplient, et les choix deviennent de plus en plus opaques.

Progressivement, on est passé d'un système régulé à un système de sélection extrêmement opaque.

Et dans ce système, tout le monde n'est pas traité de la même manière.

UNE TRANSPARENCE DE FAÇADE

Pour donner le change, on multiplie les entretiens, mais, chacun le sait, les décisions sont souvent déjà prises.

Ces entretiens ne servent pas à éclairer les choix, ils servent à les habiller.

Les LDG n'ont rien amélioré, elles ont supprimé les garanties, affaibli les contre-pouvoirs et installé l'opacité.

Moins de transparence. Moins d'équité. Moins de respect.

GROUPE DE
TRAVAIL LDG,
18 MARS 2026



LES ÉVOLUTIONS PROPOSÉES AU GROUPE DE TRAVAIL BEAUCOUP DE RÉGRESSIONS, TRÈS PEU D'AVANCÉES

La doctrine des LDG impose à l'administration de présenter chaque année un bilan.

Sur le papier, cela devrait être un moment de transparence et d'amélioration. Dans les faits, c'est trop souvent l'occasion d'en rajouter une couche : davantage de contraintes pour les agents, davantage de subjectivité dans les règles, et toujours moins de lisibilité.

Les propositions actuellement mises sur la table en groupe de travail ne dérogent pas à la règle.

Les avancées existent... mais elles sont rares.

SEULS POINTS POSITIFS

- La mise en place d'une **priorité subsidiaire pour les rapprochements de conjoint en situation de handicap ou pour les enfants en situation de handicap**, avec en début de séance une proposition de bonification de 50 points pour tous, qui a été réévaluée à 100 points en séance pour le rapprochement d'enfant en situation de handicap.
- La mise en place d'une **priorité subsidiaire de 100 points pour les agents ayant perdu l'habilitation « secret-défense »** et devant quitter leur service (réévaluée à 200 points en séance).
- La **conservation des points de résidence pour les collègues mutés au sein des DR de Nouvelle-Calédonie et de Mayotte**, dans la continuité de ce qui avait déjà été obtenu l'année dernière pour la Guyane.
- **Application aux lauréats de l'examen professionnel de B en A de l'avancée obtenue par la CFDT Douane pour la promotion par liste d'aptitude de B en A : affectation sur le poste vacant d'inspecteur le plus proche, sous réserve de disposer des qualifications et du profil attendus.**

Et c'est à peu près tout. La vache est maigre. Très maigre.

UNE AVALANCHE DE RECULS

Pour le reste, les propositions de l'administration relèvent clairement de la régression.

Rien n'est encore définitivement acté à ce stade, nous sommes en groupe de travail.

Sur de nombreux sujets, la CFDT a déjà bataillé ferme pour faire reculer certaines positions.

Le point d'atterrissage sera le CSA Réseau du 23 juin. D'ici là, le rapport de force continue.

Mais ce qui est aujourd'hui sur la table est très clair : élargissement des durées maximales d'affectation, multiplication des postes à profil, extension massive des recrutements par AVP. Autrement dit, toujours plus de rigidité pour les agents...

DES JUSTIFICATIONS QUI NE TIENNENT PAS

Pour défendre ces évolutions, l'administration ressort toujours les mêmes arguments. Et il faut bien le dire : ils ne tiennent pas.

On nous explique que certains postes seraient « particulièrement techniques ». Comme si les agents de terrain, de brigade, de bureau ou de direction étaient sans compétences ! Comme si la technicité n'était pas déjà le cœur de nos métiers.

On nous parle de « discrétion ». Mais sur quels critères ? Qui décide qu'un agent serait digne de confiance... ou pas ? Sur quelle base objective ?

On nous explique que certains postes offriraient des « avantages », et que cela justifierait de restreindre leur accès. Traduction : plus un poste est attractif, moins il doit être accessible !

Et enfin, l'argument du secret défense ou de l'agrément d'une autorité extérieure. Là encore, on frôle l'absurde. Le filtrage existe déjà, après l'affectation. Le profilage en amont n'apporte rien, si ce n'est une sélection supplémentaire, opaque et discrétionnaire.

Derrière ces propositions, une logique se dessine clairement.

Moins de règles collectives. Moins de transparence. Davantage de sélection. Davantage d'arbitraire.

On habille cela avec des mots techniques, des procédures, des entretiens. Mais au fond, le message est simple :

Les règles deviennent de plus en plus floues, les décisions deviennent de plus en plus discrétionnaires... et les agents, eux, sont censés accepter sans broncher.

Mais rien n'est joué. À notre niveau, nous avons encore des leviers : Faire remonter les situations concrètes. Refuser l'opacité, exiger des règles claires et opposables, se mobiliser collectivement pour peser dans les discussions.

Face à nos interventions, l'Administration a déjà dû lâcher du lest sur plusieurs points. Mais elle attend désormais le feu vert du Directeur Général pour confirmer, ou non, ces reculs.

POUR CONNAÎTRE LA SUITE... RENDEZ-VOUS DANS NOTRE COMPTE RENDU DU CSAR DE JUIN.