

JEUDI 10 AVRIL 2025

# PRÉSENTATION DU BILAN DES LDG 2024 : DES RÉPONSES LIMITÉES FACE AUX ATTENTES...



1/2



L'administration a présenté, ce mardi 8 avril, le bilan des Lignes Directrices de Gestion (LDG) 2024 lors d'un Groupe de travail. C'est l'occasion de rappeler un principe désormais essentiel depuis la mise en œuvre des LDG : **toute promotion nécessite un acte volontaire de candidature**. Nous vous encourageons donc à saisir votre demande en ligne, si vous souhaitez participer au « Loto des Gabelous ».

## → UN DISPOSITIF LARGEMENT DÉCRIÉ

Sur le plan du bilan, les chiffres parlent d'eux-mêmes : près de trois quarts des agents dénoncent ce dispositif. Ce rejet massif n'a toutefois pas été ignoré. Sans révolutionner le système, l'administration a apporté quelques réponses à nos attentes :

- Une négociation auprès de Bercy pour augmenter les taux de promotions inter-catégorielles ;
- Une limitation des contraintes géographiques pour certaines promotions ;
- Une étude sur l'impact réel du classement en résidences peu attractives ;
- La publication d'indicateurs (âge moyen, ancienneté moyenne dans le grade des lauréats par TA et LA) en réponse à la suppression des anciens tableaux de classement.



Mais point trop n'en faut, les bonnes intentions n'iront pas au-delà pour le moment. Les ambitions pour 2025 restent modestes et ne permettent pas d'apporter de réelles solutions structurelles.

## → FOCUS : L'ATTRACTIVITÉ, UNE PROBLÉMATIQUE TOUJOURS IGNORÉE !

L'attractivité est une notion devenue primordiale, que ce soit en Douane comme dans toute la Fonction publique. Pour autant, notre DG semble vouloir la délaissier. Après avoir figuré à l'agenda social en 2024, ce sujet disparaît en 2025. Une occasion manquée, que nous déplorons vivement.

C'est donc par le prisme des LDG que nous avons souhaité rappeler nos attentes en la matière. Après tout, notre motivation à expérimenter des mesures encourageantes de fidélisation à la résidence, pourrait compléter, voire remplacer, les dispositions parfois coercitives des LDG à destination des résidences à forte mobilité (à retrouver dans notre déclaration liminaire, page 1).

## → UNE MOBILITÉ FONCTIONNELLE PLUS SOUPLE POUR LES PROMOTIONS

L'administration envisage de proposer une affectation sur le poste vacant le plus proche pour les lauréats des listes d'aptitude ou examens professionnels d'inspecteur. Cette mesure vient répondre en partie à notre demande portée depuis 2021 : « **encadrer la mobilité lors de promotions ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est rédhibitoire et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires** »

Toutefois, elle reste encore limitée. Pour éviter les discriminations de fait, **nous souhaitons une réflexion élargie pour intégrer cette flexibilité à toutes les promotions, tous grades confondus**. L'enjeu est double : répondre aux aspirations des agents tout en renforçant l'attractivité des carrières en Douane. Rendre possible des promotions locales, même pour les concours internes, permettrait de retenir davantage de talents au sein de chaque région.

Il existe déjà les CNAR, les recrutements sans concours, les promotions à la résidence de C en B, celles rendues possibles sur le poste par le biais d'un TA spécifique. Cette nouvelle mesure pour le B en A irait dans le sens de l'histoire. **Mais, nous attendons surtout qu'elle représente une opportunité à réfléchir plus largement, notamment à destination des agents qui sont en quête de promotion par concours internes, pour l'accès au grade de contrôleur ou d'inspecteur.**

*Car, en effet, il ne faudrait pas que s'installe une iniquité entre les différentes modalités d'accès au grade supérieur. Les contraintes ne doivent pas toujours peser sur une même population d'agents, qui souvent doivent s'autocensurer.*



**JEUDI 10 AVRIL 2025**

# PRÉSENTATION DU BILAN DES LDG 2024 : DES RÉPONSES LIMITÉES FACE AUX ATTENTES...



2/2

## → MOBILITÉ DANS LES DOM : RETOUR À DE MEILLEURES PRATIQUES ?

L'administration envisage **un tableau interne de mutation pour prioriser les changements d'affectation avant les mouvements prononcés par le TAM national**. Si ce dispositif pourrait satisfaire les attentes locales, il resterait limité :

- les tableaux d'inscription et de résultats seront publiés, mais sans implication des représentants locaux ;
- tous les départements ne sont pas couverts par ce projet, donnant à cette initiative un air inachevé.

*Pour faire simple, nous aurions préféré restaurer le procédé existant par le passé avec les CAPL, avec la participation des représentants élus des personnels, qui apportait plus de visibilité et d'équité de traitement.*

## → L'ONAF : DES RÉSIDENCES EN DÉCLIN D'ATTRACTIVITÉ

**Les résidences d'Ivry et de Metz pour l'ONAF intégreront la liste des résidences peu attractives**, à l'instar d'autres structures sur les mêmes territoires. Si cette décision paraît cohérente, elle soulève une question majeure : après la DNRED, pourquoi un autre service d'excellence comme l'ONAF perd-il son attractivité ? Depuis 20 ans, le SNDJ, devenu SEJF par la suite, avait révélé tout le potentiel de la Douane dans la lutte contre la criminalité financière. Depuis l'annonce du projet ONAF, difficile à s'approprier collectivement, les moyens peinent à converger pour donner corps à la réorientation de cette structure. Au final, elle perd, elle aussi, son « pouvoir d'attractivité ».

## → DNGCD : VOUS REPRENDREZ BIEN UNE BORDÉE D'AVP ?

Il y a déjà de nombreux postes classés en AVP à la DNGCD (chef d'unité, CDTs, chef mécanicien, etc.) ou offerts au recrutement extérieur. L'administration souhaite en maintenir ce cap, à l'occasion de la suppression des résidences GIII, et propose de **gérer l'ensemble des postes de marin GII encadrant par AVP** (les commandants et seconds des BGC et PGC/environ 50 agents). Par parallélisme des formes, **la gestion de l'intégralité des postes de mécanicien GIII** (environ 30 agents) **serait basculée également en AVP**. Si ce choix peut sembler logique pour le DNGCD, il renforce l'inaccessibilité de ces postes par mutation, au détriment de nombreux agents.



## → LE CAS DE LA DNRED : UN ACCOMPAGNEMENT ENCORE FLOU

La question des agents de la DNRED perdant leur habilitation « Grand Secret » demeure préoccupante. L'administration réfléchit à une méthode pour les accompagner. Nous demandons :

- Un dialogue avec les représentants de la direction concernée ;
- Les données chiffrées d'un phénomène qui serait en forte croissance ;
- Une analyse des pratiques face aux cas similaires dans d'autres administrations ;
- Des actions préventives renforcées, en particulier pour les contractuels, qui perdent brutalement leur emploi en raison d'une clause contractuelle.

Pour ces derniers, afin de répondre à notre interrogation, l'administration pourrait envisager un renouvellement de contrat pour d'autres fonctions, non soumises aux mêmes exigences.

