

JEUDI 26 JUIN 2025

CSA DE RÉSEAU DU MERCREDI 25 JUIN :

LA PREUVE PAR TROIS ?



1/3



Ce mercredi 25 juin, l'administration a convoqué un CSAR afin d'examiner plusieurs dossiers de réorganisation ou de restructuration, ainsi que de soumettre au vote diverses modifications des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux mutations et aux promotions.

Néanmoins, **en unissant leurs forces, les organisations syndicales sont parvenues à faire reculer trois projets de réorganisation de l'administration.** Fait suffisamment rare pour être souligné, il convient également de saluer la capacité d'écoute du directeur général, qui a su entendre les doléances syndicales et renoncer à toute logique de passage en force. Reste à voir s'il conservera cet état d'esprit à la rentrée.



→ BLAYE EN SURSIS

Le projet de fermeture du service viticulture de Blaye, avec un transfert d'activité vers Libourne, a été reporté à septembre. Nous avons clairement exprimé à l'administration notre opposition totale à **ce projet, qui semble motivé avant tout — voire exclusivement — par une logique d'économies budgétaires, au détriment, une fois de plus, du service public douanier.** À ce stade, nous ne sommes pas convaincus par les arguments de l'administration qui prétend l'absence d'une activité pérenne sur Blaye.



→ SPM NE S'EN LAISSE PAS IMPRESSIONNER !

Second point : le rattachement des services douaniers de Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM) à la direction interrégionale Antilles-Guyane, sujet qui a suscité de nombreux débats. Actuellement rattachés à la DI d'Île-de-France, les agents se déclarent pleinement satisfaits de cette organisation. Pourtant, dès 2022, l'administration avait amorcé un rapprochement de SPM vers le CSAL Antilles-Guyane, avec l'intention de finaliser un rattachement complet à Fort-de-France. **Il est toutefois apparu que ni les personnels concernés ni les autorités locales n'avaient été informés de ces orientations.** Nous avons donc unanimement exigé — et obtenu — un temps de concertation supplémentaire avant que la DG ne puisse envisager de représenter ce projet.

→ TOUS EN CHORUS, POUR DIRE NON

Dernier point : le transfert partiel de l'activité Chorus vers le site du SND2R à Metz, sauf pour les services de la DG et ceux de la DNRED, DNGCD et DNRFP, qui conserveront leur organisation actuelle. À cette occasion, le service de Metz sera renommé CSMR (Centre de Services Mobilité et délivrance des Renseignements tarifaires contraignants). Les agents de Metz, déjà fortement éprouvés par une décennie de restructurations successives, ne sont pas les plus touchés cette fois-ci.



Le principal sujet de préoccupation concerne les personnels des PLI en directions interrégionales, qui vont perdre leur mission. Cela représente 43 agents, soit environ 27 ETP en termes administratifs. **Dans son projet, l'administration considère que les 27 ETP concernés ne relèvent pas d'une opération de restructuration. Cette position a été vivement contestée par nos deux organisations, UNSA et CGC Douanes,** dès notre déclaration liminaire ([à lire ici](#)). Si les agents ne subissent pas de mobilité géographique, la perte de leur mission doit néanmoins être pleinement reconnue comme une restructuration. Cette situation est d'ailleurs explicitement prévue dans le guide des restructurations de Bercy. De plus, un précédent existe en douane : en 2023, lors de la création du CGF, 84 agents à Paris et Lyon avaient vu leur mission évoluer sans changement de site, mais avaient bénéficié d'un accompagnement, la DG ayant reconnu leur statut d'agents impactés.

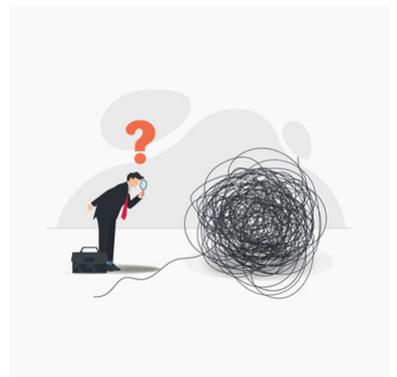
Dans le cas présent, aucune garantie n'est apportée quant aux futures missions des agents actuellement en poste dans les cellules dédiées à la gestion CHORUS-DT, au sein des PLI. Ce traitement différencié est inacceptable et pourrait créer une jurisprudence défavorable pour les prochaines restructurations, notamment celles envisagées pour les brigades ferroviaires de Lille. Rejoints par l'ensemble des organisations syndicales, **nous avons obtenu le retrait de ce point par le directeur général,** afin qu'il soit représenté ultérieurement avec toutes les informations nécessaires à une décision éclairée. Il va sans dire que notre position ne visait pas à remettre en cause le transfert de mission ni la situation des agents de Metz, mais bien à défendre les droits des personnels en DI.



→ **MAYOTTE : TRAITER L'URGENCE AVANT LA RECONSTRUCTION**

Finally, the only measure of reorganization adopted during this committee concerns the temporary relocation of the regional direction (DR) of Mayotte, a direct consequence of the heavy damage caused by the cyclone Chido at the end of last year. **Les agents concernés bénéficieront du dispositif d'accompagnement prévu en cas de restructuration.** Nous avons exigé la mise en œuvre de tous les aménagements nécessaires pour soutenir ces personnels, qui défendent avec détermination le service public douanier dans un contexte particulièrement difficile.

L'administration a toutefois précisé que cette décision n'était que transitoire. Elle travaille déjà à un projet plus ambitieux : la reconstruction d'une nouvelle direction, en partenariat avec la DGFIP, dans le cadre de la création d'un hôtel des Finances. Le site envisagé serait celui de l'ancienne direction régionale.



→ **LES LDG SAURONT-ELLES UN JOUR S'ACCORDER AVEC L'ATTRACTIVITÉ ?**

The subject had been prepared since April, during a dedicated working group: **Présentation du bilan des LDG 2024 : des réponses limitées face aux attentes...**

Our presence at this committee was in itself symbolic, since we have always boycotted the votes related to LDG. **Nous restons fermement opposés à ce dispositif, fruit d'une décision politique issue de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 (à lire ici).** Pour autant, nous continuons à proposer des ajustements spécifiques à la douane afin d'en atténuer les effets néfastes pour les personnels. L'administration ayant entrouvert une porte lors du dernier groupe de travail, nous avons jugé utile d'assister aux débats, avec la volonté de porter cinq revendications majeures :

- **créer un comité de suivi annuel** de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents. (promotion)
- **encadrer la mobilité lors de promotions** ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est rétrograde et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires. (promotion)
- **conduire des études de cohorte** pour évaluer l'impact des LDG à moyen et long terme. (promotion)
- **garantir aux agents** exprimant une volonté d'évolution de parcours professionnel **d'accéder, sans entrave, aux formations** correspondant à leur projet. (mutation)
- présenter une étude sur **l'impact réel du classement en résidences peu attractives.** (mutation)

It was also for us **l'occasion d'affirmer nos attentes en matière d'attractivité, autrement que par les artifices habituels des LDG.** Depuis quelques temps déjà, nous privilégions une autre approche afin de répondre au manque d'attractivité constaté dans certaines résidences. Nous proposons d'expérimenter **un dispositif visant à « primer » les résidences les moins sollicitées**, dans le but d'encourager les agents à prolonger leur affectation. Ce dispositif pourrait inclure des aides au logement, des aides à la mobilité, des aides pour la garde d'enfants, entre autres mesures d'encouragement. Nous avons également proposé l'expérimentation du dispositif d'indemnité de fidélisation déjà éprouvé par le ministère de l'Intérieur.

De telles méthodes, fondées sur des incitations positives, nous apparaissent bien plus avantageuses à long terme, tant pour l'administration que pour les agents, comparées aux mesures coercitives prévues par les LDG.

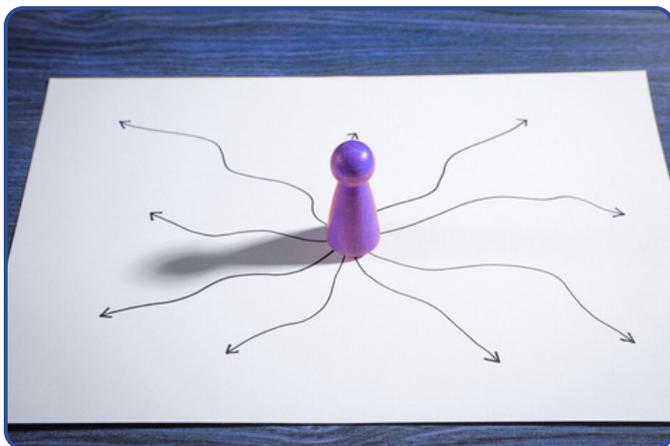


→ MOBILITÉ DES LAURÉATS : L'ADMINISTRATION DOIT POURSUIVRE SES EFFORTS

Pour l'heure, la seule réponse apportée concerne l'encadrement de la mobilité lors de promotions. L'administration va proposer, à compter de 2026, une affectation sur le poste vacant le plus proche de la résidence des lauréats des liste d'aptitude et examen professionnel d'inspecteur. Cette mesure vient répondre en partie à notre demande portée depuis 2021 : « encadrer la mobilité lors de promotion »

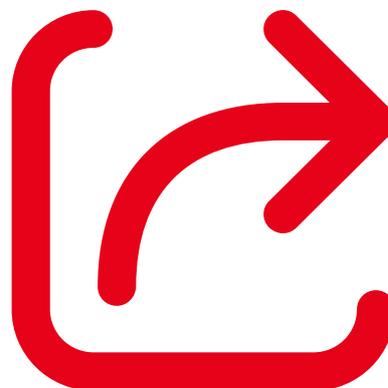
Toutefois, elle reste encore limitée. **Pour éviter les discriminations de fait, nous souhaitons une réflexion élargie pour intégrer cette flexibilité à toutes les promotions, tous grades confondus.** L'enjeu est double: répondre aux aspirations des agents tout en renforçant l'attractivité des carrières 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 (Concours Nationaux à Affectations Locales), 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.** Il ne faudrait pas, en effet, 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.



→ LA POLITIQUE RH EN SURSIS ÉGALEMENT...

Pour le reste, en l'absence persistante de réponses à nos attentes, **nous avons choisi de ne pas prendre part au vote sur les LDG, réaffirmant ainsi notre rejet de ce dispositif et de sa mise en œuvre.** L'administration dispose désormais de quelques mois pour apporter des réponses concrètes à nos interrogations majeures. À défaut, nous n'hésiterons pas à reprendre notre posture initiale et à boycotter toute instance de vote relative aux LDG.



Le détail des nouveautés adoptées ce jour par la DG figure dans le tableau joint.

