

Déclaration liminaire - GT LDG

Gare aux Lignes Dérivantes de Gestion de la DGDDI...

séance du 18 mars 2026



Monsieur le directeur,

La législation nous impose aujourd'hui un exercice annuel consacré aux Lignes Directrices de Gestion (LDG). C'est une obligation à laquelle nos organisations peinent à adhérer, tant il est de notoriété publique que nous exprimons une profonde aversion pour ce dispositif, que nous considérons comme profondément inique.

Instituées avec une célérité rare dès 2020, dans le cadre de la loi Dussopt, les LDG reposent sur des fondements que nous jugeons fallacieux. Pour une large majorité d'agents, elles incarnent **une absence de transparence, de lisibilité et de rigueur** dans le traitement des parcours professionnels. Elles ont contribué à affaiblir la confiance dans les processus de gestion, en substituant à la collégialité et au contrôle paritaire un système opaque et déséquilibré.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont, dès leur création, dénoncé avec vigueur ces dispositifs. Depuis leur mise en place, nos propositions d'évolution sont quasi systématiquement écartées. Nous sommes pleinement conscients du cadre restreint dans lequel se déroulent ces discussions, mais ce constat ne fait que renforcer notre sentiment d'assister à **une mascarade de dialogue social**.

Ce simulacre de concertation, mené sous contrainte législative, s'éloigne profondément de l'esprit d'échange réel et loyal auquel les agents sont en droit de prétendre. Il entretient l'idée que les LDG ne sont pas un outil de gestion, mais **un instrument de contournement du dialogue social**, au détriment de l'équité, de la reconnaissance et de la transparence.

Cependant, fidèles à nos valeurs, nous ne nous limitons pas d'emblée à une opposition de principe. Nous répondons à l'invitation de ce GT pour porter des orientations constructives, dans l'objectif de rendre les LDG moins pénibles et moins injustes pour les personnels. Il nous appartient de les défendre, même dans un cadre contraint. C'est à l'issue de ces échanges, que nous observerons les choix opérés par l'administration, puisqu'il lui revient pleinement la responsabilité de rédiger ses propres LDG et, rappelons-le, **de le faire dans l'intérêt des agents qu'elle représente** et dont elle doit garantir l'équité de traitement.

Concernant les LDG Mutations, il avait été affirmé, au moment de leur création, qu'elles ne devaient pas enfermer les agents dans leur domaine de compétence, mais au contraire leur **ouvrir des perspectives de formation s'ils manifestent une volonté de mobilité fonctionnelle**, notamment via les postes à profil. Nous demandons donc sur quels indicateurs l'administration s'appuie pour démontrer que cet objectif est atteint. Les agents qui souhaitent faire évoluer leur parcours doivent pouvoir accéder, sans entrave, aux formations correspondant à leur projet.

Un autre point saillant concerne les AVP réservés à ces fameux postes à profil, dont la proportion ne cesse de croître : **31 % des mutations concernent des AVP en 2025**, et la tendance ne semble pas prête de s'inverser. Nous rappelons que ces postes, hors barème, doivent répondre à des missions spécifiques, à des compétences réellement nécessaires et à des besoins clairement identifiés. L'administration doit garantir **l'égalité d'accès aux emplois publics**, principe constitutionnel. Un recours excessif aux postes à profil pourrait être interprété comme **une dérive vers la sélection discrétionnaire**, un contournement du barème et une atteinte à l'égalité de traitement.

Afin d'objectiver cette évolution, nous vous demandons de publier le pourcentage de postes à profil par direction ou SCN, ainsi qu'un récapitulatif annuel depuis l'instauration des LDG.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire - GT LDG

Gare aux Lignes Dérivantes de Gestion de la DGDDI...

séance du 18 mars 2026



S'agissant des résidences peu attractives, nous restons dans l'attente d'une évaluation sérieuse de ce dispositif et de son efficacité réelle pour résorber le déficit chronique de candidats en mutation. Si nous sommes dubitatifs quant à votre méthode, c'est parce que nous estimons que le renforcement de l'attractivité doit passer par **des approches alternatives**, tant les mesures actuelles se révèlent insuffisantes, voire inadaptées aux réalités du terrain.

Ainsi, nous proposons toujours d'expérimenter des dispositifs visant à « primer » les résidences les moins sollicitées, afin d'encourager les agents à prolonger leur affectation. Cela pourrait inclure des aides au logement, à la mobilité ou à la garde d'enfants, entre autres mesures d'encouragement. Nous pourrions également tester l'**indemnité de fidélisation**, déjà mise en œuvre au ministère de l'Intérieur.

Les options pour renforcer l'attractivité ne manquent donc pas. Pourquoi, dès lors, ces approches sont-elles systématiquement écartées ? Les méthodes fondées sur **des incitations positives** nous semblent bien plus efficaces et durables, tant pour l'administration que pour les agents, que les mesures coercitives prévues par les LDG.

Venons-en aux LDG Promotions. Les conditions d'ancienneté pour les lauréats par Tableau d'Avancement (TA) et Liste d'Aptitude (LA) sont désormais connues, suite à notre demande. Cet effort de transparence est à souligner, car ces indicateurs constituent **les seuls repères encore accessibles aux agents** depuis la suppression des anciens tableaux de classement.

Au-delà, nous continuons de porter nos revendications visant à améliorer le dispositif et à rétablir un véritable contrôle syndical sur les processus d'avancement :

- créer un **comité de suivi annuel local** des promotions, et des mutations par la même occasion, dans lequel les représentants des personnels seraient présents ;
- définir des **critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle** (mérite), comme principes fondamentaux et pédagogiques afin de guider les candidats non retenus dans leur évolution ;
- compléter la formation des évaluateurs par la mise en place des **commissions interrégionales d'harmonisation des CREP**, visant à corriger d'éventuels comportements non conforme ;
- encadrer la mobilité lors de promotions pour tous les grades ; traverser la France à la recherche d'un grade est rédhibitoire et peut priver l'administration de ressources pourtant nécessaires ;
- instaurer **des seuils minima de promotions par liste d'aptitude** pour chaque CDR-L ;
- conduire des **études de cohorte** pour évaluer l'impact des LDG à moyen et long terme.

Des avancées ont été entrevues l'an dernier sur le point 4 ; gageons que nos propres efforts d'adaptabilité sur les autres points seront, eux aussi, enfin entendus. Plus largement, nous attendons de votre part **une ambition réellement renouvelée** pour redonner de l'attractivité à nos métiers. Cela exige une organisation des LDG transparente, sincère et objective, conforme aux principes annoncés par leurs concepteurs, mais encore trop éloignée de leur mise en œuvre actuelle.

« **L'opacité, c'est fini !** » nous lançait-on en 2020. Il est désormais temps que l'administration assume pleinement ses obligations : **l'opacité n'est plus une option.**

À Montreuil, le mercredi 18 mars 2026



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !

