



# Déclaration Liminaire

CSA DI NORMANDIE

DU 05 JUIN 2025



ON JOUE LE MAINTIEN...

Samedi dernier, le football français a remporté la deuxième Coupe aux grandes oreilles de son histoire, 32 ans après la première. Le club de la capitale attendait cela depuis près de 15 ans et l'arrivée aux manettes d'investisseurs qataris prêts aux plus grandes dépenses pour réussir. L'objectif ultime avait été affiché d'entrée. Mais « rêver plus grand » ne s'improvise pas ! Pour avoir de l'ambition et atteindre le graal, il faut aussi savoir mettre les moyens et bien les utiliser.

Le budget de la DGDDI est, on le sait, bien moindre que les 2,280 milliards d'euros dépensés par le PSG depuis 2011. Pourtant, jamais autant qu'aujourd'hui, ses objectifs n'ont été aussi cruciaux pour l'intérêt et l'avenir de la Nation : lutte contre le narcotrafic, rétablissement de barrières douanières, protection du consommateur... Mais visiblement, l'ambition de nos dirigeants se cantonne à jouer le maintien...

Alors que nous nous battions hier, pour faire coïncider « Effectifs de Référence » et effectifs réels, l'administration finit par baisser les bras face aux difficultés et supprime purement et simplement la première des 2 notions. Alors que les agents triment dans des services en sous-effectif pour absorber une charge de travail toujours plus grande, l'administration a trouvé une solution imparable : abandonner la notion de « référence », ainsi il n'y plus de sous-effectif...

L'ambition est désormais clairement revue à la baisse : maintenir simplement les effectifs réels ! Oubliés les 796 emplois de référence de la DI NORMANDIE, l'objectif est aujourd'hui de conserver les 756 agents réellement présents au 31 décembre 2024... Et au vu des documents de travail fournis pour préparer cette instance, l'exercice s'avère déjà compliqué : ainsi, hors le renfort des agents Paris Spécial, l'effectif réel de la Normandie s'élevait au 01<sup>er</sup> juin dernier à 745 agents...(soit 51 emplois de moins que l'effectif de référence dont il ne faut plus parler).

Et puisqu'il convient de cacher la misère, en intégrant les permanents syndicaux dans les effectifs de la direction, jouons cartes sur table ! Pourquoi les tableaux présentés ne prennent pas en compte les décharges d'activité des représentants du personnel ? Car si nous siégeons aujourd'hui dans cette instance, au mieux nous devons absorber demain la charge de travail qui nous incombait ce jour, au pire celle-ci aura été reportée sur nos collègues de bureau. Or vous le savez, les instances sont nombreuses. Elles nécessitent un vrai temps de préparation, puis de compte rendu. Nous sommes par ailleurs plusieurs autour de cette table à siéger également de manière régulière à la Direction Générale ici pour une CAP, là pour un CSA-R ou encore ailleurs pour un Groupe de Travail. Même si notre fonction syndicale consiste à défendre efficacement nos missions et nos collègues, nos absences répétées au sein de nos bureaux respectifs peuvent être mal perçues. Nous pouvons d'ailleurs facilement nous mettre à la place de nos collègues ainsi qu'à celle de certains chefs de service qui ont parfois le sentiment de ne pas pouvoir compter sur nous. Pourtant, le Ministère budgete chaque année, près de 600 emplois supplémentaires pour pallier les décharges d'activité des représentants du personnel. Mais où sont ces emplois en Normandie ? Comment l'activité syndicale des représentants du personnel est-elle compensée dans leurs services ?

La valse des ministres à laquelle nous assistons depuis plusieurs mois, n'a fait qu'engendrer une succession de plans plus prioritaires les uns que les autres. Ainsi, la charge de travail dans les services ne fait qu'augmenter, alors que parallèlement, les effectifs, au mieux stagnent, mais le plus souvent diminuent.

Tout passionné de football sait pourtant qu'une équipe réduite à 10, puis à 9, est contrainte de changer de stratégie pour avoir une chance de s'en sortir. Même si les joueurs font preuve d'abnégation et d'esprit collectif, ils ne pourront faire face qu'un certain temps face à un adversaire en supériorité numérique.

Dans le contexte douanier que nous connaissons, la baisse de nos moyens humains ne saurait se traduire autrement que par un changement de stratégie et par une hiérarchisation de l'urgence de nos missions. Il n'appartient pas aux agents de s'adapter à la charge de travail, mais au contraire, il revient bien à cette dernière d'être adaptée aux capacités humaines en présence.

L'heure du mercato douanier approche... Il s'agit toujours d'un moment crucial où l'on peut renforcer, ou au contraire, amoindrir son effectif. Malheureusement, nous le savons, l'Interrégion normande est toujours enclin à perdre davantage d'agents qu'elle n'en voit arriver. Dès lors, la question se pose : quel plan devons-nous mettre en place pour inciter nos collègues à rester ? Une réflexion est-elle seulement en cours ?

A n'en pas douter, ce ne sont pas les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et leurs taux de promotions faméliques qui viendront rabattre les cartes d'un affaiblissement et d'un découragement de nos effectifs. La transparence des décisions prises en matière de promotions et d'assignation de postes à profil est parfois aussi limpide qu'un choix tactique de Raymond Domenech...

Si la victoire du Paris-Saint-Germain doit nous rappeler quelque chose, c'est que le collectif doit demeurer au-dessus des individualités et qu'il convient d'en prendre soin. Monsieur le Président, serez-vous le Luis Enrique de la douane normande ?