

Déclaration liminaire au CSA de Réseau : Un employeur toujours aussi Loin Des Gabelous (LDG)...



séance du 25 juin 2025

Monsieur le Président,

Ce CSAR s'ouvre dans un contexte social toujours aussi éprouvant pour les fonctionnaires. Les annonces récentes des ministres de l'Économie et des Comptes publics (notre propre ministre), exprimant leur volonté de réduire les effectifs de la Fonction publique dans le cadre des économies exigées pour le prochain budget de l'État, en témoignent clairement. Notons qu'à ce jour, Éric Lombard se garde bien de préciser l'ampleur des suppressions envisagées et les secteurs concernés, ce qui alimente légitimement l'inquiétude et la charge mentale de nos collègues.

Par ailleurs, le gel persistant du point d'indice ainsi que le maintien de grilles de rémunération largement affaiblies par des années d'acharnement libéral, compromettent gravement l'attractivité de notre administration. À la DGDDI, cette problématique semble avoir été reléguée au second plan, bien qu'elle demeure centrale dans nos préoccupations. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Mais avant de l'aborder, nous profitons de ce comité pour rappeler, comme à chaque séance maintenant, nos attentes principales envers la communauté douanière :

Nous restons déterminés à obtenir l'ouverture d'un cycle de négociations dédié au régime indemnitaire pour tous les agents des douanes.

Nous réclamons des grilles de rémunérations cohérentes, attractives et conformes aux exigences de nos métiers, fussent-elles dédiées pour y parvenir...

Nous demandons un accès renforcé au logement social pour tous les douaniers.

Nous revendiquons un réel déroulement de carrière et de véritables leviers de reconnaissance, accessibles et motivants pour tout le personnel, agents et encadrants, SU et OP/CO-AG, généralistes et spécialistes.

Nous vous interpellons sur le besoin de conciliation des temps personnels et professionnels, et notamment sur le sujet épineux des vacances de courte durée qui ne peuvent plus être la norme, mais l'exception : aucune vacation programmée ne doit être inférieure en durée à 1/5e des obligations hebdomadaires de travail.

Nous exigeons la reconnaissance pleine et entière de la pénibilité en douane, avec l'accès au statut « d'actif » pour les OP/CO en horaires atypiques et celui de « super actif » pour les agents SU les plus fortement engagés.

Nous voulons davantage de moyens pour la formation professionnelle tant pour les stages initiaux que pour la formation continue.

Nous réclamons la gratuité des transports en commun pour se rendre au travail ou des aides aux déplacements pour ceux qui ne peuvent pas les utiliser.

Nous sollicitons des soutiens complémentaires pour la parentalité en faveur de tous les douaniers et douanières opérant selon des horaires atypiques ou décalés.

Nous attendons une interconnexion des outils numériques de gestion, une simplification des outils de contrôle, ainsi que des actes et procédures pour dégager du temps opérationnel et du temps « relationnel » afin de renforcer les collectifs de travail.

Cette absence persistante de réponse face à nos préoccupations traduit, hélas, le désintérêt manifeste de l'employeur public à l'égard des gabelous. À force de les reléguer aux marges, les agents finiront, épuisés, par se désengager. Ce ne sera pourtant pas faute d'avoir multiplié les alertes.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au CSA de Réseau : Un employeur toujours aussi Loin Des Gabelous (LDG)...



séance du 25 juin 2025

Venons-en à présent aux points centraux de ce comité : les restructurations et les lignes directrices de gestion (LDG).

S'agissant des restructurations, nos deux organisations s'interrogent sur les traitements différenciés appliqués selon les situations. L'ancienne directrice générale avait pourtant affirmé, ici même, qu'un agent dont les missions sont substantiellement modifiées devait être reconnu comme restructuré, même sans changement d'affectation. La politique actuellement menée à la DGDDI semble toutefois remettre en question cet acquis. Peut-être pourrez-vous nous en expliciter les raisons ?

Nous considérons que l'attractivité passe aussi par un traitement équitable et transparent des réorganisations. À l'inverse, les mesures actuellement envisagées paraissent contourner ce principe fondamental, en fermant aux agents restructurés toute perspective réelle de mobilité. Une telle orientation va à contre-courant des ambitions affichées en matière de ressources humaines jusque-là.

Concernant les LDG, il est de notoriété publique que nous exprimons une profonde aversion à l'égard de ce dispositif, que nous considérons comme inique. Nous vous renvoyons pour cela à notre liminaire du 8 avril dernier ([Les LDG confrontées au défi de l'attractivité !](#))

Sans revenir sur le détail, nous attendons des réponses à nos demandes en matière de promotion :

- créer un comité de suivi annuel de promotion par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents.
- encadrer la mobilité lors de promotions ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est réhibitoire et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires.
- conduire des études de cohorte pour évaluer l'impact des LDG à moyen et long terme.

Si les agents rejettent massivement les LDG, c'est aussi parce qu'ils se heurtent à un cadre législatif plus rigide, qui ne leur offre plus de repères clairs et accessibles. Dans ce contexte, un simple bilan chiffré, aussi exhaustif soit-il, ne saurait suffire. Ce que les personnels attendent, c'est une approche plus humanisée, fondée sur l'écoute, la reconnaissance des parcours et la transparence. Ce serait redonner au dialogue social sa pleine légitimité et ses vertus fondatrices.

En outre, nous attendons également des réponses à nos demandes en matière de mutation :

- garantir aux agents exprimant une volonté d'évolution de parcours professionnel d'accéder, sans entrave, aux formations correspondant à leur projet.
- présenter une étude sur l'impact réel du classement en résidences peu attractives.

À ce sujet, et depuis quelque 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 pourrions aussi tester la mise en place du dispositif d'indemnité de fidélisation déjà éprouvé par le ministère de l'Intérieur.

Les options pour renforcer l'attractivité ne semblent donc pas manquer. Dès lors, pourquoi ce type d'approche est-il régulièrement écarté ? 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.

