

Compte rendu du CSA DU 8 DÉCEMBRE 2025



Le Président, M. Pascal DECANTER, Directeur interrégional, a présidé le dernier comité social d'administration (CSA) de l'année 2025. Cette séance a porté, en premier lieu, sur des mesures soumises à vote, comprenant l'approbation du compte rendu du CSA du 27 mai 2025 ainsi que la présentation du changement de régime horaire du bureau des douanes de Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve de validation par la DG Réseau Organisation.

Les travaux se sont ensuite poursuivis autour des mesures présentées pour information, avec la présentation du changement de locaux pour la gestion des colis au bureau des douanes de Saint-Pierre-et-Miquelon, le bilan de la performance arrêté au 30 octobre 2025, un point relatif à l'immobilier, la présentation des résultats de l'Observatoire interne 2025, ainsi que le suivi des points évoqués lors des précédents CSA. Enfin, la séance s'est conclue par l'examen des questions diverses portées par les organisations syndicales.

L'UNSA alerte sur une situation humaine et organisationnelle en forte dégradation

L'UNSA a ensuite livré une déclaration liminaire dans laquelle elle a déploré la dégradation de la situation humaine, opérationnelle et organisationnelle, confirmant un véritable état d'alerte. Elle a souligné que les agents manquent de « bras » et de moyens, et que le système est aujourd'hui en rupture. L'Observatoire interne met en évidence une souffrance au travail marquée par la surcharge, l'anxiété et une perte de sens. L'UNSA a réclamé la définition d'une trajectoire chiffrée des effectifs ainsi qu'une prise en compte réelle et opérationnelle des risques psychosociaux (RPS).

L'administration a reconnu la gravité de la situation, tout en rappelant les contraintes imposées par l'administration centrale. Le Président, nouvellement arrivé, a indiqué qu'il devait dans un premier temps « poser un diagnostic », tout en étant conscient que les effectifs constituent une source majeure de tension et de mécontentement. Il a rappelé que l'administration évolue dans un cadre contraint défini par l'administration centrale, tout en se félicitant que la douane ait réussi, par le dialogue avec Bercy, à éviter des coupes massives d'effectifs. Il a également affirmé que la prévention de la souffrance au travail relève de sa responsabilité et qu'il entend améliorer les conditions de travail.

La modification des horaires de travail du bureau de Saint-Pierre-et-Miquelon a été examinée et approuvée à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales. Aucune réserve n'a été formulée s'agissant de la gestion des locaux, la mesure étant regardée comme de nature à améliorer les conditions de travail des agents et à optimiser l'organisation ainsi que la continuité des opérations.

La présentation du bilan de performance appelle une vigilance accrue sur les effectifs

À la suite de la présentation du bilan de performance, l'UNSA est intervenue afin de s'assurer que les bons résultats ne masquent pas le manque structurel de personnel. Le syndicat a rappelé que les résultats enregistrés par le Service régional d'enquête (SRE) et le bureau de Fort-de-France (ex-poste) ne doivent pas occulter la situation de sous-effectif et la tension persistante dans ces services.

Les enjeux de carrière et de reconnaissance

L'UNSA a ensuite soulevé des questions relatives à la gestion des carrières et à la reconnaissance des agents. Elle a rappelé que la dernière promotion de la catégorie B vers la catégorie A remonte à 2021. Le syndicat a insisté sur le rôle central du CREP dans les processus de promotion, soulignant que des appréciations insuffisamment étayées ou une phraséologie inadaptée dans les rapports des chefs de service ont, par le passé, porté préjudice à certains collègues. L'UNSA a proposé l'organisation d'une réunion de sensibilisation à destination des chefs de service afin de rappeler l'importance de la qualité des évaluations. Le Directeur interrégional a confirmé la tenue prochaine de cette réunion.

L'UNSA est également revenue sur la nécessité de renforcer la communication interne, notamment par la diffusion de la lettre du POC. Le Président a approuvé le principe de sa rediffusion. Celle-ci prendra une nouvelle forme, afin d'être moins chronophage et moins redondante avec les dossiers nationaux, et de se recentrer davantage sur les résultats et les actions menées au niveau local.

Interpellé par l'UNSA sur l'arrivée d'un chargé de communication, le Président a précisé que M. Jean-Noël Mieville prendra ses fonctions en qualité de Chargé de communication à compter de février 2026. Sa mission consistera à mieux valoriser le travail de l'ensemble des entités de la direction, tant en surveillance que dans les opérations commerciales.

Des questions de logistique, de santé et de sécurité au travail encore en souffrance

L'examen des différents points immobiliers a mis en évidence que de nombreux travaux attendus depuis plusieurs années demeurent en attente de réalisation, notamment la cellule de retenue du Marin et le bâtiment de la DNGCD.

Le Président a réaffirmé que l'immobilier constitue une priorité. Il a rappelé que celui-ci participe pleinement au bien-être au travail, tout en soulignant les contraintes liées à la temporalité entre la mise à disposition des crédits et la réalisation effective des marchés et des travaux. Il a indiqué viser l'établissement d'un diagnostic complet sur l'ensemble des trois territoires à l'horizon 2026.

Les résultats de l'Observatoire interne confirment les difficultés exprimées

S'agissant des résultats de l'Observatoire interne, l'administration a indiqué que seuls 32 % des agents y ont participé et que les motifs de mécontentement portent principalement sur le manque de matériel et l'état des locaux, éléments qui impactent fortement le niveau de satisfaction.

Pour l'UNSA l'Observatoire interne est un outil que le syndicat a trouvé "pauvre en participation". Pour l'UNSA, ce faible taux de réponse devrait "alerter sur un désintérêt alarmant" des agents pour ce type d'enquête. Ce manque de participation, combiné aux termes explicites révélés par l'enquête (tels que "surcharge," "anxiété," et "burn out"), vient confirmer l'état de souffrance au travail et de perte de sens au sein de la direction.

L'UNSA a abordé un point pratique lié à la logistique ainsi qu'à la santé et à la sécurité des agents. Elle a souligné la nécessité d'une vigilance accrue concernant l'exposition cumulée aux rayonnements ionisants émis par un nombre croissant d'appareils, notamment les spectromètres et les scanners. Le syndicat a insisté sur l'obligation pour l'employeur de garantir une exposition quasi nulle et de privilégier, lors des prochaines acquisitions, des équipements n'émettant pas de rayonnements. Le Président a pleinement souscrit à ces préoccupations, rappelant que la DGDDI travaille au niveau national afin de limiter l'exposition des agents concernés.

L'organisation des chefs d'équipe en attente d'un cadrage national

L'UNSA a également interrogé l'administration sur la future organisation des roulements des chefs d'équipe, demandant si le système fondé sur l'ancienneté serait maintenu ou si de nouvelles modalités de rotation seraient envisagées, dans l'attente d'une instruction cadre nationale.

Enfin, interrogé par l'UNSA sur les mutations inter-DOM, le Président a précisé que les modalités du nouveau tableau de mutation ne sont pas encore totalement stabilisées au niveau national et qu'il reviendra vers les représentants du personnel dès que le cadre sera plus clairement défini.

