

# Compte Rendu CSA du 26 mars 2026



Le comité social d'administration du 26 mars a permis d'examiner les principaux sujets relatifs aux effectifs, à la performance et aux moyens de la direction

## I. Mesures soumises à vote

### 1. Approbation du compte rendu du CSA du 8 décembre 2025

### 2. Présentation des effectifs 2026 de la DI/DR Martinique

Lors du comité, la direction a exposé sa stratégie pour les effectifs 2026 dans un contexte national de gestion tendu. La cible de gestion est fixée à 617 agents pour l'interrégion, malgré une nouvelle méthode de calcul basée sur les présents au 31 août.

Pour renforcer le terrain, six stagiaires contrôleurs rejoindront les brigades de Martinique et le point de passage du Marin. L'administration anticipe neuf départs à la retraite, tout en s'appuyant sur cinq contractuels et des auxiliaires pour plus de flexibilité.

Le débat a mis en lumière une féminisation croissante, atteignant 42 % en surveillance et 50 % dans la branche administrative. Face au manque d'attractivité, le directeur a annoncé un plan offensif incluant des projets de logements avec la Masse des Douanes.

Les syndicats ont critiqué la faiblesse des promotions, bien que le taux global stagne à 55 % des agents proposés. La direction prévoit d'utiliser le sur-effectif ponctuel pour prévenir les vacances de postes et garantir la continuité du service. L'enjeu majeur demeure le maintien des capacités d'intervention pour lutter efficacement contre le narcotrafic sur le territoire.

***L'UNSA est la seule organisation syndicale ne pas avoir voté en faveur de cette stratégie d'effectifs.***

*L'UNSA, pour sa part, ne peut pas approuver des effectifs cibles qui ne sont pas à la hauteur des missions qui nous sont confiées.*

*Protéger le territoire, garantir les intérêts de l'Union européenne et lutter contre le narcotrafic exigent des moyens matériels conséquents — mais avant tout des moyens humains suffisants et pérennes.*

*Le manque d'attractivité de notre direction est un sujet de préoccupation majeure, qui ne peut se régler par des annonces isolées. Il appelle une réponse structurelle.*

***Par ailleurs, l'UNSA rappelle avec force qu'un effectif de référence propre à chacune des trois directions de notre direction interrégionale est indispensable. Sans cela, aucune garantie ne peut être donnée quant à la répartition réelle des ressources humaines. L'effet de vases communicants entre directions fragilise les équipes, déséquilibre les services et compromet l'efficacité opérationnelle sur le terrain.***

## II. Mesures présentées pour information

### 3. Présentation du Tableau Interne de Mutation (TIM)

Lors de l'examen du troisième point de l'ordre du jour, **l'administration a présenté le cadre officiel du Tableau Interne de Mutation (TIM)**. Bien que ce dispositif ait été pratiqué de manière informelle depuis 2020, il a été officiellement entériné par la mise à jour des lignes directrices de gestion (LDG) de septembre 2025 pour la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion.

Le chef du pôle RH a précisé que le TIM régit exclusivement les changements de service s'effectuant entre deux résidences distinctes (Trinité, Le Marin ou le pôle Fort-de-France/Le Lamentin). Pour classer les demandes, l'administration applique un barème de points identique à celui du mouvement national, valorisant l'ancienneté en douane, le grade et l'ancienneté dans la résidence actuelle à raison d'un point par mois. Les résultats de ce mouvement interne seront publiés simultanément avec ceux du tableau national (TAM) à la fin du mois de mai ou au début du mois de juin.

L'administration a souligné une distinction importante avec les mouvements dits « intra-résidences » (au sein d'une même résidence) : ces derniers ne sont pas prévus par les LDG et restent soumis à l'appréciation du directeur selon les nécessités de service, après une enquête annuelle de desiderata.

En conclusion de ce point, le président a rappelé qu'une mutation obtenue via le TIM entraîne la réinitialisation des points d'ancienneté de résidence, ce qui peut affaiblir la position d'un agent pour un futur mouvement national s'il souhaite quitter le territoire ultérieurement. Toutefois, l'intégration du TIM dans les LDG offre désormais une transparence accrue et rend les décisions de l'administration opposables, permettant ainsi aux agents d'introduire des recours officiels.

### 4. Mise en œuvre du choix des chefs d'équipe

Le quatrième point de l'ordre du jour a porté sur les modalités de mise en œuvre des chefs d'équipe, un dispositif issu du chantier de la surveillance et régi par l'instruction cadre du 5 février 2026. L'Administration a précisé que la sélection de ces agents repose sur des critères objectifs incluant l'expertise, les compétences professionnelles, les capacités relationnelles, le niveau d'expérience et le grade.

Pour la Martinique, la Direction a indiqué qu'un recensement est en cours afin de finaliser la liste des agents pressentis avant la fin du mois d'avril 2026. Les cibles d'effectifs pour ces fonctions, fixées au niveau national par la sous-direction réseau, sont globalement atteintes au sein de la direction régionale. Une fois le recensement terminé, la liste sera validée localement puis signée par le Directeur Interrégional.

Parallèlement, un volet formation accompagne ce nouveau rôle. Deux agents de la direction ont déjà été désignés pour suivre des sessions portant sur des aspects pragmatiques, tels que les techniques de briefing et de débriefing. L'objectif est de sensibiliser les futurs chefs d'équipe à leur nouveau positionnement attendu, lequel répond également à l'évolution du régime indemnitaire.

**En conclusion, le Directeur Interrégional a rappelé que ce dispositif repose sur deux piliers : une compétence reconnue par les pairs dans l'environnement de travail et le suivi d'une formation adaptée pour occuper pleinement la fonction.**

## **5. Point d'étape sur l'ouverture du PPC du Marin**

Le point d'étape sur l'ouverture du Point de Passage Contrôlé (PPC) du Marin a permis de confirmer son inauguration officielle le 6 janvier 2026. Ce site, ouvert à tous les passagers depuis le 19 janvier, a déjà démontré son efficacité opérationnelle avec l'interception d'une « mule ». L'administration a souligné que les agents bénéficient désormais de meilleures conditions de travail (climatisation, outils informatiques et paiement par carte bancaire), évitant les contraintes des contrôles effectués autrefois à bord des navires.

### **Organisation et Sécurisation**

**Effectifs** : Bien que la doctrine prévoit un minimum de trois agents, le poste est généralement armé par quatre agents pour assurer une sécurité optimale et gérer les flux de passagers.

**Dispositif anti-retour** : Pour automatiser la canalisation des flux et sécuriser davantage le personnel, l'installation d'un système anti-retour est prévue à l'entrée et à la sortie des locaux. Ce dispositif permettra d'empêcher physiquement les passagers de rebrousser chemin une fois le contrôle entamé ou terminé, évitant ainsi aux agents une surveillance physique constante et « peu enrichissante ».

**Travaux complémentaires** : Des volets roulants, des poignées fixes sur les portes des bureaux (pour éviter les intrusions) et des barrières sur le ponton doivent encore être installés pour finaliser la sécurisation du site.

### **Demandes de l'UNSA et points de blocage**

**Visite de site** : À la demande de la représentante de l'UNSA, le président a validé l'organisation d'une visite de site pour les membres du comité avant la prochaine instance prévue le 27 avril.

**Cellule de retenue** : Ce projet accuse un retard important en raison de difficultés techniques et budgétaires. Les offres reçues lors de l'appel d'offres se sont révélées soit hors budget, soit non conformes aux normes de sécurité (notamment concernant la résistance des portes). Une expertise budgétaire avec la direction générale est programmée le 21 avril pour tenter de débloquer ce dossier.

Enfin, la direction a réaffirmé sa volonté de ne pas « subir » les rotations des transporteurs privés. Des négociations sont en cours avec l'armateur principal pour imposer des préavis d'arrivée stricts et des créneaux de contrôle définis, le PPC n'ayant pas vocation à être une structure ouverte en continu.

## **6. Bilan de la performance 2025 et axes 2026**

L'examen du bilan de la performance 2025 s'est ouvert sur un constat globalement positif : la direction a affiché un très bon taux d'activité, tant pour les services de la surveillance que pour les opérations commerciales. L'administration a souligné que ces résultats sont essentiels pour justifier le maintien des moyens lors des dialogues de gestion avec la centrale.

**En matière de performance, les cibles sont fixées pour les interrégions par la DG, et la répartition entre les directions reste de la compétence du DI. À cet effet, l'UNSA a demandé une certaine équité dans cette répartition entre les trois directions, en soulignant que deux d'entre elles disposaient de moyens humains quasi similaires ainsi que des mêmes atouts au niveau de leur bassin économique respectif.**

La lutte contre le tabac a atteint des niveaux historiques, avec notamment **une saisie record de 10 tonnes de cigarettes par la brigade de Fort-de-France. Par ailleurs, le Service Régional d'Enquête (SRE) a été félicité pour ses résultats « excellents », ayant généré plus de 3 millions d'euros de contentieux effectivement recouverts.**

**Pour l'UNSA, la performance ne doit pas être une simple affaire de mathématiques ou de cibles nationales, mais doit intégrer la réalité de la pénibilité du terrain et se traduire par une reconnaissance statutaire et financière concrète pour les agents.**

## **7. Exécution budgétaire 2025 et budget 2026**

La séance s'est poursuivie avec l'examen du bilan budgétaire, où l'administration a qualifié l'exercice 2025 d'atypique en raison d'une exécution massivement concentrée sur le mois de décembre. Cette accélération soudaine a permis d'atteindre près de 100 % de consommation des crédits, principalement grâce au renouvellement des baux immobiliers du Marin et de la Division, engageant ainsi les dépenses pour les six prochaines années.

Pour 2026, bien que la direction dispose déjà de 75 % de sa dotation annuelle, le climat s'annonce plus tendu en raison d'une réduction nationale de la réserve prudentielle, imposant une gestion rigoureuse pour éviter tout sous-régime préjudiciable aux services.

## **8. Bilan et plan de formation professionnelle**

En 2025, 5 131 heures de formation ont été dispensées, couvrant 77 % des effectifs. Les principales thématiques abordées étaient la lutte contre les trafics, le dédouanement et la certification « CAMARI » (radioprotection).

**L'UNSA a demandé la pérennisation de la formation sur la méthodologie des concours, soulignant son caractère essentiel pour la progression des agents, et propose son intégration systématique au prochain plan de formation.**

## **9. Suivi des points des précédents CSA**

**Matériel technique** : Le renouvellement des spectromètres est une priorité financée par le plan narcotrafic. Concernant le scanner portable, l'administration attend les résultats d'une expérimentation nationale avant d'envisager un achat

**Locaux et infrastructures** : Des négociations sont en cours avec le bailleur de la BSE du Lamentin pour installer des bornes de recharge électrique et rénover les bureaux (peinture et faux plafonds). Le projet de cellule de retenue au Marin subit des retards techniques et budgétaires ; une expertise est prévue le 21 avril pour débloquer le dossier.

**Carrière et vie des services** : La direction a proposé au niveau national de ramener la durée d'affectation à la cellule produits énergétiques de 7 à 4 ans.

**Dans ce cadre, l'UNSA est favorable à cette évolution, compte tenu du bénéfice financier associé à ces postes, permettant ainsi à un plus grand nombre d'agents d'en bénéficier.**

Par ailleurs, une remise de médailles est prévue en septembre 2026 et une lettre d'information mensuelle sur les affaires marquantes sera prochainement diffusée