



Monsieur le Directeur général,

Mesdames et messieurs,

Dans le cadre des remarques et interventions exprimées lors de la réunion du 22/05/2024 du Comité social d'administration de réseau (CSAR) de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI), vous trouverez ci-après les amendements et commentaires de SOLIDAIRES Douanes.

Dans un souci de lisibilité, nous avons repris les tableaux de synthèse transmis par vos services à la représentation du personnel en qualité de documents de travail.

Ainsi, nous reprenons ci-après l'ordre chronologique de la documentation :

- pages 2 et 3 de la contribution SOLIDAIRES : Annexe 2.1 – tableau de synthèse LDG mobilité ;
- page 4 de la contribution SOLIDAIRES : Annexe 2.2 – tableau de synthèse LDG promotion.

En vous remerciant par avance pour la prise en compte de notre contribution, de nos commentaires et propositions d'amendements.

Le syndicat SOLIDAIRES Douanes

* *
*

Légende :

- **Amendements en tant que tels de SOLIDAIRES Douanes au texte de l'arrêté.**
- **Commentaires SOLIDAIRES Douanes pour préciser notre point de vue et nos motivations.**

Annexe 2.1 : propositions d'évolution LDG Mobilité (début)

Thème	Proposition d'évolution SD-RH	Commentaires SOLIDAIRES
1 – Élargissement du périmètre des postes / résidences gérés à profil	<p>Application du dispositif à l'ensemble des services de la DNRED, toutes catégories confondues, à l'exception des agents des recherches (gérés au TAM).</p> <p>Les postes de chefs des recherches/antenne/pôle opérationnel seront proposés en AVP pour les catégories A ou en enquête chef de service pour les IR.</p> <p>Application du dispositif à l'ensemble des agents du GGF – toutes catégories (antenne de Villeurbanne)</p> <p>Application du dispositif à l'ensemble du SOMIF</p> <p>Postes de secrétaire de division en catégorie A</p> <p>Postes de catégorie A dans les CCPD</p> <p>Postes de GSDSA de catégorie B</p> <p>Agents de catégorie B du CNASS (Nantes) et CODM</p> <p>Application du dispositif à l'ensemble des chefs d'unité des VSN</p> <p>Postes de secrétaire/assistant de chef de circonscription interrégionale, chef de SCN.</p> <p>Postes de gestionnaires de catégorie B dans les bureaux particuliers des DI ou SCN, et dans les pôles PLI et RH</p> <p>Guisinier sur les patrouilleurs</p> <p>Filière machine : – postes de RTN – postes de chef mécanicien</p>	<p>→ Si nous admettons la pertinence des postes à profil au vu de contextes bien spécifiques, comme la sensibilité particulière de certains collectifs de travail, nous sommes contre leur extension.</p> <p>Nous considérons que la profilisation sectorise les agents dans des filières et réduit les possibilités de mobilités internes au sein d'une administration dont le réseau est déjà peu étoffé. Elle accroît par effet collatéral les recrutements externes au détriment de l'effectif douanier.</p> <p>Non régis par un système objectif de classement des demandes, les mouvements sur les postes à profil sont rarement dénués d'une part d'opacité et de subjectivité.</p>
2 – Instauration de nouveaux postes / résidences peu attractifs	<p>Ajout à la liste des résidences/postes peu attractifs :</p> <p>DI Occitanie – toutes résidences/catégories</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ax-les-Thermes – Gaud – Bourg-Madame <p>DNRED (mesure mise en oeuvre dans le cadre du projet Valmy) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Toute la résidence d'Ivry – Échelons/antennes DNRED de Roissy, Metz, Belfort et de la Guyane <p>Pour la DNGCD :</p> <ul style="list-style-type: none"> – BSN de la Grande Motte – BSAM du Lamentin <p>Accord d'une bonification de 210 points dans le cadre d'une mutation</p>	<p>→ Acceptation de la proposition telle que formulée mais ajout d'une revalorisation de la DIPA pour atteindre 100 points.</p> <p>Sur le principe cette revalorisation constitue une forme de prise en considération des problématiques d'attractivité pour les collègues affectés sur les résidences en question, cependant la bonification dont ils bénéficieront se fera au détriment des collègues n'en bénéficiant pas.</p> <p>Pour notre organisation syndicale il faut résoudre les problèmes d'attractivité à la racine et sans conséquences sur le reste de l'effectif, par une amélioration significative de la rémunération et des conditions de travail.</p> <p>Le fait que des résidences très attractives dans un passé récent soient devenues peu attractives doit interroger profondément l'administration.</p> <p>Pour ce qui est de la DIPA, la résidence peut revêtir une certaine attractivité sur le papier, mais il s'agit davantage d'une attractivité par défaut, pour des collègues n'ayant pas obtenu d'affectation à proximité de leur résidence familiale et s'adaptant en faisant des allers-retours.</p> <p>Les agents de la DIPA exercent et vivent majoritairement en IDF et sont soumis aux mêmes difficultés et coûts de la vie que leurs homologues de la DI voisine. Les agents effectuant des allers-retours sont pour leur part soumis à d'importants frais supplémentaires au niveau du transport et du logement. Par ailleurs l'environnement aéroportuaire est particulièrement oppressant sur le long terme.</p>
3 – Suppression de la spécialité marin G3	<p>Le groupe marin G3 correspond aux agents exerçant des fonctions d'encadrement du navire. Il est proposé de supprimer ce groupe qui entraîne une rigidification de la gestion de ces emplois.</p> <p>La suppression de la spécialité marin G3 permet de revenir au système pré-existant : les encadrants seront choisis parmi les marins G2.</p>	<p>→ La suppression de la spécialité marin G3 et la désignation des encadrants parmi les G2 est un retour en arrière salutaire. C'est également un camouflet pour les concepteurs de cette réforme qui n'avaient pas entendu à l'époque les fortes réserves émises par les représentants locaux et nationaux de SOLIDAIRES.</p> <p>La création des groupes (G1, G2, G3 notamment) a effectivement rigidifié le tableau de mutations des agents marins, la mesure proposée est de bon sens.</p>

Annexe 2.1 : propositions d'évolution LDG Mobilité (suite et fin)

Thème	Proposition d'évolution SD-RH	Commentaires SOLIDAIRES
4 – Recrutement des commandants de navire	Instauration d'un collège de commandement chargé d'examiner et de donner un avis sur les candidatures aux avis de vacance pour des postes de commandement.	<p>→ SOLIDAIRES n'est pas opposé par principe à cette mesure.</p> <p>La réserve que nous posons concerne la désignation de ce collège de commandants : comment ces derniers pourraient-ils apprécier la capacité d'un marin G2 postulant à avis de vacance de poste (AVP) à assurer des fonctions de commandement sans avoir régulièrement travaillé à ses côtés ? Sur la base de quels documents motiveront-ils leurs avis (CREP, retour de l'équipe encadrante de l'agent, etc).</p> <p>Cette mesure nécessite un éclaircissement pour pouvoir se prononcer sur sa pertinence.</p>
5 – Fusion des tableaux de mutation de différentes catégories / approche des modalités de gestion par spécialité	Instauration d'un tableau unique de mutation (catégories B et C) : – pour les spécialités maritimes : – pour les marins des groupes 1 et 2 – pour les mécaniciens des groupes 1 et 2	<p>→ Cette mesure marque aussi à un retour à la situation ante, un marin G1/G2 exerçant ses fonctions en relation avec la qualification qu'il détient et non en fonction du grade qu'il détient. La fusion des catégories B et C devrait déboucher sur une amélioration de la mobilité dans ces spécialités, SOLIDAIRES y est donc favorable.</p> <p>Nous demandons néanmoins confirmation que le classement se fera uniquement aux points sans distinction de la catégorie. Par ailleurs, cette fusion pourra être possible suite à modification de l'application Mutation. Pour quelle campagne de mobilité, l'application sera-t-elle opérationnelle ?</p> <p>Ces questions ont été posées oralement au CSAR mais sans réponse ferme.</p>
6 – Durée minimale d'affectation	Pour les agents affectés sur des postes nécessitant une qualification maritime (DNGCD), modifier l'approche de la notion de durée minimale, appréciée non plus à la résidence mais dans la qualification	→ SOLIDAIRES n'y est pas opposé. Nous pouvons effectivement considérer que les qualifications maritimes nécessitent des formations longues et pour la plupart diplômantes, que le passage à un groupe supérieur (par exemple de G1 vers G2) conduit à un nouveau métier, de nouvelles fonctions...
7 – Durée maximale d'affectation	Réduction des durées maximales exceptionnellement longues et à rebours des LDG des autres ministères	<p>→ Il est regrettable, tant d'un point de vue individuel que collectif, de priver un agent de continuer à exercer sur un poste qui lui plaît et de renoncer à toute l'expérience et la compétence qu'il a acquise.</p> <p>Dans l'éventualité où la DG maintient son projet, SOLIDAIRES propose l'amendement suivant : 7 ans maximum avec prolongation 3 fois un an, sur demande de l'agent.</p>
8 – Assouplissement des règles de gestion pour les mobilités entre les DOM	Possibilité de passer outre le délai d'exercice de deux ans en métropole entre deux affectations outre-mer lorsque l'intérêt du service le justifie	
9 – Modification des règles de gestion des mobilités de certains emplois soumis à détention d'une qualification	<p>Possibilité d'organiser des recrutements par AVP au fil de l'eau sur les postes de spécialistes.</p> <p>Pour les TSI et TSI I :</p> <p>À la procédure du tableau de mutation classique pour les agents détenteurs des qualifications TSI et TSII (système en vigueur), il est ajouté une nouvelle procédure d'avis de vacance, dès la fin de la clôture des inscriptions à la campagne de mutation A à titre exceptionnel, et ouverte à tous les agents pour tous les postes vacants pour lesquels il n'y aurait aucune inscription au tableau de mutation.</p> <p>Ces avis de vacance seraient ouverts à tous les agents, y compris ceux non détenteurs de la qualification.</p> <p>En cas de départage, la priorité serait donnée aux candidatures d'agents détenant la qualification TSI ou TSII</p> <p>Les agents non détenteurs d'une qualification et mutés sur une résidence TSI ou TSII devront impérativement s'engager à s'inscrire à l'examen concerné. En cas d'échec, les agents pourront repasser une fois cet examen, après avis favorable du chef de circonscription.</p> <p>– Suppression des dispositions actuelles relatives à la vérification préalable des fonctions TAI ou TSI pour les agents n'ayant pas exercé ces fonctions depuis plus de 2 ans.</p>	<p>[...]</p> <p>Les agents non détenteurs d'une qualification et mutés sur une résidence TSI ou TSII bénéficieront d'une formation leur permettant de l'acquérir, au terme de laquelle ils devront impérativement s'engager à s'inscrire à l'examen concerné. En cas d'échec, les agents pourront repasser une fois cet examen, après avis favorable du chef de circonscription.</p> <p>[...]</p> <p>→ Une telle mesure permettra éventuellement de combler les déficits d'effectifs en terme d'affichage mais elle ne répondra pas a priori et dans l'immédiat aux besoin de compétences. La formation des agents non détenteurs de la qualification ne devra pas reposer sur des TSI et TSII déjà débordés.</p>

Annexe 2.2 : propositions d'évolution LDG Promotion

Thème	Proposition d'évolution SD-RH	Commentaires SOLIDAIRES
I – Élargissement des critères relatifs à l'appréciation du mérite	Évolution des dispositions LDG afin de garantir une meilleure prise en compte des expériences réussies dans les territoires ultramarins	<p>Évolution des dispositions LDG afin de garantir une meilleure prise en compte des expériences réussies sur des affectations présentant des difficultés particulières d'exercice.</p> <p><i>→ La proposition initiale interroge, même si elle ne fait qu'officialiser une pratique en vigueur pour des cadres, qui selon l'expression consacrée «sont quasi assurés d'une promotion dès qu'ils ont quitté le tarmac pour une destination ultramarine ».</i></p> <p><i>Elle peut être perçue comme dévalorisante et néo-coloniale du point de vue des outre-mer ainsi sectorisés et distingués de la métropole dans leur ensemble.</i></p> <p><i>Notre amendement permet de reconnaître et valoriser le fait d'avoir exercé au sein de résidence présentant des difficultés particulières, dans les outre-mer ou ailleurs.</i></p>
	Permettre à titre dérogatoire un déroulé de carrière sur place dans les territoires peu attractifs : – Mayotte – Guyane	<i>→ Si l'élargissement des critères peut être noté de manière positive, l'application des critères de base relatifs à l'appréciation du « mérite » devrait être effective dans tous les CDR et de manière transparente avant d'ajouter de nouveaux éléments.</i>
	Valoriser les fonctions de moniteur tir / TPCI	<i>→ Opposés au principe des LDG, nous pouvons toutefois reconnaître positivement l'élargissement des critères d'appréciation. Cependant, la mobilité et la diversité d'expérience ne doivent pas être un critère absolu. Sur une durée de carrière donnée, un agent ayant bien exercé une fonction n'est pas moins méritant qu'un agent ayant mal exercé de multiples fonctions.</i>
	Valoriser de la participation des agents aux missions de coopération à l'international	
II - Evolution des règles régissant le parcours de carrière des inspecteurs principaux issus de la sélection	Valorisation de la diversité du parcours des agents ayant effectué une mobilité entre des fonctions opérationnelles/managériales en services déconcentrés et des fonctions support/AG en service central, pour l'accès au grade de DSD2.	
III – Evolution de la gouvernance	Création d'un conseil de direction national (CDN) pour les promotions à des grades d'IR3 et IR1 Chef de service : Le conseil « national » sera compétent pour les TA de cadres supérieurs d'IR3 et IR1 chefs de service.	<i>→ Dans l'idée ces mesures semblent viser à une meilleure appréciation des dossiers et à une meilleure objectivité dans leur classement, nous espérons que ces intentions se vérifieront dans la pratique.</i>
	Création d'un conseil de direction national (CDN) pour les TA de IP2/IP1/DSD2/DSD1et DPSD	
	Modification des compétences du CDR IDF : Le CDR IDF concerne aujourd'hui les agents de la DG, du SEJF, de la TGD, du SARC, les agents Paris-spécial, les douaniers hors douane exerçant en IDF et les autres agents en poste dans l'interrégion	
IV - Evolution des modalités de mise en œuvre des LDG/groupes de classement des agents au sein du CDR	Suppression du 4e groupe « non acquis »	<i>→ D'accord avec cette suppression, la mention revêtant un caractère infantilisant.</i>