

Après les sacrifices, vivement 2026 ?

Monsieur le président,
Mesdames et Messieurs,

Hormis une reconvoication sur tel point à l'ordre du jour soumis à vote qui ferait l'objet d'un rejet majoritaire ou unanime, nous sommes aujourd'hui réunis pour la dernière séance de l'année 2025.

Comité Social d'Administration de Réseau

Séance du 09/12/2025

- suppression du bureau viti de Blaye
- revalorisation encadrement en SURV
- rapport social unique (RSU)
- instruction audition de service



Missions / Carrière

Liminaire



Fin d'année d'un régime finissant ?



Rapport social unique (RSU) 2024 : du progrès dans la fourniture des données sociales

Cette fin d'année est ainsi l'occasion de revenir sur le bilan de l'année précédente avec le rapport social unique (RSU) 2024. Nous notons à ce titre positivement les progrès en matière d'élaboration du document et de transmission des informations.

2 GT préparatoires...

En effet, il y eut cette année 2 groupes de travail (GT), en mai et octobre.

Ce qui prouve la nécessité d'instances préparatoires à la présentation en Comité social d'administration de réseau (CSAR).

... & des dizaines d'indicateurs transmis !

Ensuite après de nombreuses demandes ces dernières années, les indicateurs de la base de données sociales (BDS) ont enfin été adressés à la représentation du personnel, via les 2 GT dédiés. Certes des données manquent encore, mais sur cette matière le progrès depuis plus d'un an est notable.



Emplois 2025 : la démocratie recule, mais pas les restructurations !

Cette fin d'année est aussi le moment de revenir sur une caractéristique de l'année 2025, puisque pour la 1^{re} fois depuis des décennies, il n'y a pas eu de vote sur les effectifs budgétés.

Le vote interdit...

Aucun vote, quelle que soit la définition de l'emploi :

- ni sur le Plafond autorisé d'emplois (PAE),
- ni sur les effectifs de référence (ER),
- ni sur les effectifs réels/physiques (EP).

Rien. Nada.

...Un procédé inédit !

C'est du jamais vu, que l'instance s'appelle :

- Comité technique paritaire central (CTPC),
- Comité technique de réseau (CTR),
- ou, nouvellement depuis décembre 2022, Comité social d'administration de réseau (CSAR).

C'est en soi un scandale démocratique. Mais cela signifie en creux que le soutien ou l'opposition syndicale à la politique de la « haute » administration s'effectue sur les autres points à l'ordre du jour.

Ne se passe-t-il rien en matière d'effectifs ? Non, bien au contraire !



Les restructurations : même confidentielles, elles sont structurelles !

Il y a les restructurations instruites sous le voile, telles :

- la mise en concurrence des brigades douanières de surveillance avec les brigades de gendarmerie de contrôle des flux¹ !
- Ou encore la réforme au sein de la Direction générale (DG), avec de possibles énormes changements dans la sphère informatique.

Gendarmes doublons...

Sur la mise en concurrence avec les brigades de gendarmerie, ce n'est pas faute d'avoir alerté syndicalement lors de l'expérimentation à partir de 2021. Nous obtenons alors pour réponse un discours de minimisation.

Quatre ans après, la généralisation à tous les départements est là, avec un positionnement de brigades de gendarmerie partout où des brigades des douanes sont positionnées, c'est-à-dire :

- autre sur la route,
- dans les ports,
- dans les aéroports,
- et dans les gares internationales !

Et sans qu'un vote ne vienne sanctionner ce doublon :

- empiétant sur le champ d'intervention douanier,
- mené sans abondement d'effectifs de gendarmerie, laissant donc par ailleurs des pans d'activité de la maréchaussée abandonnés !

... Douaniers de terrain doublés !

Sur la réforme DG et les incidences informatiques, nous posons ici solennellement la question : le Centre informatique douanier (CID) récupèrerait-il toute la maîtrise d'ouvrage, avec la centralisation du budget qui va avec ?

Ceci au lieu de répartir entre :

- le CID,
- la sous-direction des systèmes d'information et télécommunications (SD-SI),
- et la Direction nationale des Statistiques du Commerce extérieur (DNSCE) ?

Nous insistons sur le côté anxiogène de la méthode avec des documents communiqués au dernier moment, mâtinés de novlangue. Or ce qui est simple s'énonce simplement.

Y a-t-il derrière ce flou, une volonté d'étendre la contractualisation massive à la SD-SI et le poids exorbitant des cadres supérieurs ailleurs dans le réseau ?

La catastrophe du téléservice DELTA Import/Export (I/E) ne suffit-elle pas pour mettre un terme à cette méthode et n'appelle-t-elle pas une réinternalisation massive de l'informatique douanière, avec des fonctionnaires techniciens et programmeurs de terrain ?

Les restructurations (bis) : au grand jour, elles tapent tous azimuts !

Outre ces chantiers rampants, il y a les restructurations annoncées au grand jour. Ainsi chaque séance du CSAR apporte son lot de restructurations.

Panel de l'année écoulée...

Avec tantôt :

- ici une **fusion de brigades** (à Lille),
- là une **centralisation de mission** (gestion des remboursements des déplacements au centre de Metz),
- ailleurs la **délocalisation/relocalisation** (antenne DNRED de Marseille ; division de Montpellier).

... Et dernier en date !

Et, encore aujourd'hui, la fermeture du bureau viticulture de Blaye, par le transfert de ses activités vers le bureau de Libourne.

¹ Détails dans notre communiqué du 21/11/2025 *Gendarmes des flux: guerre aux trafics ou guerre des services ?!*
Disponible ici : <https://solidaires-douanes.org/Mise-sous-tutelle-par-Interieur>



Viticulture : la DG ne « blaire » plus Blaye ?!

Parlons-en justement de la fermeture du bureau de Blaye dans le Bordelais !

Depuis 15 ans, la « haute » administration de la Direction générale (DG) professe le « soutien aux entreprises ».

Ce discours infuse dans toutes les strates de notre administration. Depuis les écoles des douanes pour inculquer une nouvelle culture aux stagiaires, jusqu'aux services spécialisés sur le terrain. Avec une certaine réussite, l'action des pôles d'action économique (PAE) et des cellules conseil aux entreprises (CCE) étant saluée par les entreprises y ayant recours.

Derrière le « soutien aux entreprises »...

Pourtant ce concept de « soutien aux entreprises » n'empêche nullement la fermeture d'une implantation, quand bien même elle est un rouage essentiel du tissu économique local.

Surtout quand celui-ci est dégradé.

C'est le cas avec le bureau de Blaye. Les difficultés économiques de la filière viticole ont poussé des exploitations à arrêter leur activité ou à la reduire drastiquement.

Les programmes d'arrachages de vignes sans possibilité de replanter mais avec octroi de primes ont accéléré le mouvement.

Quoiqu'il en soit, la présence de l'Etat, au plus près des besoins est désirée. Et que fait la « haute » administration ? Le choix de la désertion d'un terroir.

... La désertion d'un terroir !

Certes, après notre mobilisation syndicale, soutenue par plusieurs organisations, cette fermeture est reportée de 6 mois (non plus le 01/08/2025 mais le 01/02/2026). Celà a permis de faire face encore en relative sérénité aux vendanges 2025.

Mais pour 2026 ? La réponse, prévisible, s'annonce : dégradation du service rendu à un public en détresse.

Si les effectifs ont été augmentés la charge de travail pour les agents de Libourne également. Le constat n'est guère reluisant.

C'est pour celà que nous voterons CONTRE.



Revalorisation de l'encadrement des brigades : un besoin énorme d'égalité et de dignité !

Poursuivons avec le projet de revalorisation de l'encadrement en branche Surveillance (SURV). Initialement relatif aux chefs d'équipe (CE), voici que cette mesure concerne également les chefs de service de la Douane en Surveillance (CSDS) et leurs adjoints (CSDSA).

En la matière, vous connaissez notre revendicatif : à *travail égal, traitement égal* !

Le différentiel bureaux/brigades...

Pour rappel, seulement 7-8% de l'effectif de la branche Surveillance est composé de personnels de catégorie A, contre 40-45% de la branche Opérations commerciales et administration générale (OPCO-AG)². Autrement dit, un taux de catégorie A six fois inférieur en SURV qu'en OPCO-AG.

Résultat : les perspectives de carrière sont minimes en SURV. Conséquence : nombre de collègues de la Surveillance souhaitant faire carrière sont tenus de quitter la branche !

... nuit à l'attractivité !

Autre rappel, lié à la non équivalence de traitement indemnitaire et de doctrine d'emploi entre l'encadrement d'un bureau (avec potentiellement des chefs de pôle, des adhérents) et d'une brigade : tous les postes d'encadrement en Surveillance ne sont pas pourvus.

² Au 31/12/2024 : le taux de catégorie A (et A⁺) dans la branche OPCO-AG est de 43,8% par rapport à l'effectif de la branche ; le taux de catégorie A (et A⁺) dans la branche SURV est de 7,3% par rapport à l'effectif de la branche.

Revalorisation de l'encadrement des brigades (bis) : les revendications SOLIDAIRES

C'est pour celà que SOLIDAIRES Douanes plaide depuis plusieurs années pour un repyramide de la fonction de chef d'équipe de la catégorie B à la catégorie A. Nous assortissons ce repyramide à un autre, celui de la catégorie C à la catégorie B.

Option A : le repyramide

Cette mesure ambitieuse est raisonnable, d'autres administrations l'ont fait récemment :

- la Direction générale de la Police nationale (DGPN),
- la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP).

Et pour garantir le volontariat ainsi qu'une certaine sélection échelonnée dans le temps, cela est possible de l'engager via un plan massif de qualification, sur 5 ans.

Option B : +250 € / mois

Malgré tout, conscient des freins sur cette revendication de carrière, en tant que force de propositions et de solutions, SOLIDAIRES Douanes propose une autre revendication, cette fois-ci au niveau indemnitaire.

Puisque le différentiel moyen de rémunération entre un agent de catégorie B et un agent de catégorie A après reclassement issu d'une promotion est de quasi 250 € (246,14 €), alors l'indemnité CDE doit être à ce niveau !



Revalorisation de l'encadrement des brigades (ter) : un projet DG relevant du pacte faustien.

Certes, ridiculement basse au départ, l'indemnité annoncée par vos services est réévaluée à la hausse. Il n'en demeure pas moins qu'elle est en deçà de notre revendicatif et de la réalité des besoins.

Donner insuffisamment...

Pire, elle est assortie d'une double condition :

- 1) accepter la diminution de 40% de la doctrine d'emplois des CDE, de 3 300 en 2025 contre une cible à venir de 2 000 en 2026.
- 2) la nouvelle instruction-cadre (IC) chef d'équipe qui est exorbitante en matière de responsabilités confiées aux chefs d'équipe !

Davantage de responsabilités qu'un cadre supérieur, mais avec le déroulement de carrière d'un catégorie B !

...Mais exiger énormément !

Certes dans un 1^{er} temps, la pilule amère pourrait être adoucie par le versement de la prime dès ce mois de décembre 2025 pour les services effectués en tant que chef d'équipe sur le 1^{er} semestre 2025.

Mais dès le semestre prochain, avec une raréfaction de leur effectif et des responsabilités démesurées, une usure prématurée risque de se faire jour, avec force mécontentement.

Ce qui nous amène à conclure que ce projet soumis au vote ne répond pas aux attentes en matière de métier et de carrière. C'est pourquoi nous voterons CONTRE.



Audition de service : les droits fondamentaux piétinés !

Concluons avec le déploiement de l'**audition de service**. Chaque paramètre de cet interrogatoire disciplinaire est scandaleux. Depuis l'expérimentation au forceps jusqu'aux retours d'expérience (ne tenant absolument pas compte de nos avis syndicaux), en passant par le double standard en matière de menée des auditions, selon que l'on est puissant ou pas, proche des décideurs ou pas (selon la catégorie et le fait d'être en Outre-mer ou pas !).

Tout le dispositif est bon à jeter. C'est sans doute pour cela que vous n'osez le soumettre au vote. Et c'est pourquoi nous œuvrerons à le faire éclater, au grand jour.

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le mardi 09 décembre 2025