

Le SNAD CGT revendique une gestion RH plus juste et transparente.

Attention !!! Ce ne sont que des propositions, les évolutions définitives seront soumises au prochain CSA de réseau, et les prochaines LDG ne seront applicables qu'après la publication sur l'intranet.

MOBILITÉ

La CGT dénonce l'augmentation des affectations par avis de vacances de poste (postes à profils), une pratique assumée par la Direction Générale (DG) qu'elle considère comme un moyen de masquer les incohérences de la gestion des Ressources Humaines (RH). La CGT souligne que cette situation contribue au mécontentement généralisé envers les LDG.

La CGT s'interroge sur l'absence de répartition par grade pour les agents en Position Normale d'Activité (PNA), Mise À Disposition (MAD) et en détachement, y voyant potentiellement une volonté de dissimuler les difficultés à retenir les agents, notamment les jeunes de catégorie A, qui tendent à quitter l'administration pour des postes plus attractifs.

La CGT s'alarme du niveau élevé de la mobilité sortante en détachement, y voyant un indicateur de la dégradation de la qualité de vie au travail au sein de la Douane et un facteur aggravant les problèmes de recrutement et d'attractivité. Elle demande à la DG de se pencher sur les causes de ces départs, les administrations d'accueil et les volumes de départ par résidence peu attractive.

La CGT insiste sur le fait que la mobilité est souvent subie plus que choisie par les agents, qui se sentent impuissants face à certaines situations.

PROMOTION

La CGT reconnaît que les engagements obtenus grâce à l'accord du 4 avril 2022 ont permis d'améliorer les niveaux de promotion pendant deux ans. Cependant, elle déplore le faible volume global de promotions et le nombre insuffisant de «promotions retraites» depuis la mise en place des LDG.

La CGT revendique une augmentation significative du volume des promotions internes pour compenser la perte de pouvoir d'achat des douaniers, améliorer les perspectives de carrière et renforcer l'attractivité de l'administration. Elle appelle à aborder sans tabou les questions des taux de promotion et de la politique indemnitaire, d'autant plus que les taux de promotion pro/pro n'ont pas été communiqués.

La CGT critique le système de classement par les Conseils de Direction Restreint (CDR), qui ne reconnaît pas systématiquement l'expertise des collègues occupant des postes à forte technicité, maîtrisant la réglementation et faisant preuve d'un fort engagement professionnel. Elle dénonce le déclassement de certains collègues en «maîtrise» en raison du faible nombre de promotions, et revendique un classement en «experts» pour ces agents en attendant leur promotion.



RECOURS

La CGT interprète le tassement du nombre de recours (mutations et promotions), après une forte augmentation les premières années de mise en œuvre des LDG, comme un signe de découragement plutôt que de satisfaction.

ÉVOLUTION DES RÈGLES DE MUTATION INTERNE À L'OUTRE-MER

La CGT accueille favorablement la proposition de création d'un Tableau Interne de Mutation (TIM) pour les Directions Régionales (DR) de Martinique, Guadeloupe et La Réunion, y voyant un moyen de réguler les mutations et de permettre aux agents de retrouver plus rapidement leur branche d'activité. Elle espère que ce dispositif permettra de résoudre le problème des mises à disposition nombreuses dans ces DR.

La CGT exprime cependant sa crainte de tensions lors des Tableaux Annuels de Mutation (TAM) concernant les collègues détenteurs de Centres d'Intérêts Moraux et Matériels (CIMM).

ÉVOLUTION DES MODALITÉS D'AFFECTATION DES AGENTS PROMUS INSPECTEUR

La CGT soutient la proposition de l'administration visant à assouplir les modalités d'affectation des agents promus par liste d'aptitude ou examen professionnel, considérant que la mobilité imposée constitue un frein à l'inscription et à la candidature. Elle s'est assurée que le calendrier des résultats de la liste d'aptitude est compatible avec celui du TAM.

REVENDICTIONS SUPPLÉMENTAIRES

La CGT demande une clarification des processus de recrutement pour les postes à profils et tous les postes soumis à entretien. Elle insiste sur la nécessité pour l'administration de garantir que les agents soient informés de leur convocation à un entretien, notamment par un envoi postal.

Enfin, la CGT revendique l'envoi postal systématique des campagnes de promotions (TA, LA) et de mobilité à tous les agents absents pour raisons de santé ou de parentalité.

Vous trouverez dans les tableaux [MOBILITÉS](#) et [PROMOTIONS](#), les propositions d'évolutions des LDG de l'administration ainsi que les nôtres.

Notre priorité, c'est vous !