

## LOI DE LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : 7 ANS DE DÉCONSTRUCTION, LE PIÈGE SE REFERME

La Loi de la Transformation Publique du 06 août 2019 a été conçue comme une loi-cadre, une coquille vide dont la dangerosité n'était pas immédiatement visible.

Depuis 7 ans, le Gouvernement la remplit méthodiquement, à grand renfort de décrets, d'ordonnances et d'arrêtés.

Ce rouleau compresseur réglementaire avance en contournant tout nouveau débat parlementaire, le Parlement ayant été dessaisi de la mise en œuvre concrète au profit du pouvoir exécutif. Brique après brique, le Gouvernement déconstruit notre statut pour le remplacer par une gestion managériale individuelle.

L'objectif final de cette machine de guerre est désormais clair : verrouiller le système pour imposer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

### CE QUI A DÉJÀ ÉTÉ FAIT :

#### Des CAP vers les CDR.

L'une des premières attaques a porté sur nos instances paritaires. En vidant les commissions administratives paritaires de leurs compétences de contrôle sur les mutations et les promotions, l'Administration a instauré un système discrétionnaire. Désormais, les avis se rendent en Conseil de Direction Restreint. La hiérarchie décide seule des carrières, sans le regard critique des représentants du personnel.

#### Des Comités Techniques vers les Comités Sociaux d'administration.

Le CSA est issu de la fusion forcée des anciens CT et des CHSCT. Cette absorption marque la

fin d'une vision stratégique de notre administration. En regroupant des sujets aussi vastes que l'organisation des services, les effectifs et la santé au travail dans une instance unique, le Gouvernement dilue les dossiers de fond.

Le CSA devient une chambre d'enregistrement où la hiérarchie donne la priorité à l'efficacité immédiate, aux résultats chiffrés et aux contraintes de calendrier, au détriment de l'analyse de fond et du bien-être des agents.

#### Des CHSCT vers les FS.

Le CHSCT, en se transformant en Formation Spécialisée de CSA, a perdu son statut d'instance autonome, pour devenir une simple composante du CSA, les questions de santé et de sécurité sont dégradées.

La Formation Spécialisée n'a plus la même force juridique ni la même indépendance. Pour notre administration, cela signifie une réduction des moyens d'enquête et une enveloppe budgétaire moindre pour la prévention, comme le confirme la baisse des crédits dédiés par rapport à l'ère des CHSCT.

#### Des Comités médicaux vers les Conseils médicaux.

La fusion des commissions de réforme et des comités médicaux au sein du conseil médical unique parachève cette logique de simplification au profit de l'employeur. Pour les agents de notre administration, cela s'est traduit par une accélération des procédures d'inaptitude ou d'invalidité, souvent au détriment d'un examen approfondi des situations individuelles de santé.

#### De la concertation à la chambre



### **d'enregistrement.**

Derrière ces nouvelles instances, l'Administration a généralisé une méthode redoutable: l'urgence managériale. Ce n'est pas une fatalité organisationnelle, mais un outil politique au service de la Direction pour vider le dialogue social de sa substance.

L'Administration impose des réformes, ou des changements d'organisation, à une cadence telle que le dialogue social devient impossible. Sous prétexte d'impératifs de service ou de calendriers contraints, l'Administration raccourcit les délais d'examen des dossiers.

C'est le passage en force par l'agenda.

En noyant les élus sous une masse de dossiers techniques ultra volumineux à traiter dans l'urgence, l'Administration cherche à paralyser l'action syndicale. Saturer les représentants du personnel par la forme permet de les empêcher de se concentrer sur le fond.

Cette stratégie fait passer les délais administratifs et les cibles budgétaires avant la sécurité des agents et le respect du statut.

L'urgence devient un écran de fumée pour masquer un pilotage à vue, uniquement guidé par les indicateurs de performance.

En maintenant les services sous tension, l'Administration crée une urgence artificielle. Puisque tout est urgent, on n'a plus le temps de discuter des conditions de travail en FS ou de la stratégie à long terme en CSA.

**On traite les symptômes, jamais les causes.**

### **Des effectifs de référence vers les effectifs cibles.**

La gestion des effectifs de notre administration ne répond plus aux besoins réels du terrain (effectifs de référence), mais à des contraintes comptables dictées par Bercy.

L'Administration impose des cibles arbitraires.

On adapte les missions à l'enveloppe budgétaire et non l'inverse, ce qui conduit inévitablement à l'explosion de la charge de travail pour les agents en place, et parfois même à l'abandon des missions.

L'Administration ne se contente plus de gérer des manques d'effectifs, elle transforme la nature même de l'emploi en Douane.

La loi facilite désormais le recrutement hors statut sur des emplois permanents. Ce qui était une exception devient un mode de gestion courant.

L'objectif est clair : disposer d'une main d'œuvre plus malléable, sans les garanties protectrices du statut.

Le nouveau contrat de projet (CDD de mission de 1 à 6 ans), permet de recruter des agents pour une mission précise, puis de s'en séparer une fois l'objectif atteint. C'est l'introduction de la « fin de mission » en Douane, aux antipodes de la continuité du service public.

En multipliant les contrats de droit public, le gouvernement fragilise le modèle du douanier titulaire de son grade. À terme, cela crée une administration à deux vitesses, où la solidarité entre collègues est brisée par des statuts divergents.

### **Des CAP vers les LDG.**

Plutôt que de s'attarder sur les mesures d'affichage comme l'article 93 (qui restent un alibi social marginal avec seulement deux promotions), il faut dénoncer le moteur même de la casse de nos carrières : les Lignes Directrices de Gestion.

Si les organisations syndicales, et en particulier le SNAD-CGT, luttent en groupe de travail pour faire évoluer les textes et arracher des avancées, l'application concrète de ces règles est désormais du seul ressort de l'administration.

Le contrôle paritaire a disparu, l'Administration



définit les règles et s'auto-contrôle.

Sous couvert de reconnaissance de la valeur professionnelle, les LDG permettent de choisir qui sera promu selon des critères opaques et subjectifs. Le mérite, défini par la hiérarchie locale, remplace les critères collectifs et transparents.

En rendant la carrière dépendante du seul avis des supérieurs directs, les LDG installent une mise en concurrence entre les agents. Pour progresser, il ne s'agit plus de bien servir le public, mais de satisfaire les attentes managériales immédiates.

### **De la mutation à la mobilité.**

Le passage du concept de « mutation » à celui de « mobilité » n'est pas un simple glissement sémantique. Si le barème existe toujours officiellement, l'Administration réduit méthodiquement son périmètre d'application.

Le système du barème assurait une équité de traitement. Aujourd'hui, en multipliant les postes à profil, l'Administration soustrait de plus en plus de mouvements à cette règle collective. Le droit à la mutation s'efface progressivement devant le choix managérial.

Pour un nombre croissant de postes, le barème ne suffit plus. Il faut désormais passer par un entretien de sélection. Ce n'est plus l'Administration qui gère un mouvement de personnels selon des critères transparents, mais un recruteur qui choisit son candidat. Cela ouvre la porte à l'arbitraire et au favoritisme.

En affaiblissant les règles collectives au profit du profilage, l'Administration rend les parcours de vie des agents plus dépendants du bon vouloir des directions locales. Cette individualisation de la mobilité rend la projection de carrière et la vie familiale de plus en plus incertaines.

### **De la mutuelle à l'assurance.**

La mise en place de la Protection Sociale Complémentaire marque un tournant historique et inquiétant pour notre protection sociale. Le Ministère a choisi Alan pour la gestion de notre santé.

En confiant notre santé à une plate-forme d'assurance, l'État rompt avec l'esprit mutualiste. Sous couvert d'une participation financière, cette réforme fragilise nos mutuelles historiques et solidaires au profit d'opérateurs privés dont l'objectif reste la rentabilité.

En glissant vers un modèle assurantiel, la protection prévoyance risque de devenir une option coûteuse ou de voir ses garanties se dégrader.

Ce modèle d'assurance standard ignore les spécificités et la dangerosité de nos métiers de douaniers, là où notre mutuelle intégrait nos risques particuliers.

## **CE QU'IL RESTE À METTRE EN ŒUVRE**

### **Le RIFSEEP, la dernière brique du système**

Tout ce qui a été verrouillé depuis 7 ans converge vers cet objectif final. Le RIFSEEP n'est pas une simple réforme indemnitaire, c'est la clé de voûte de cette réforme.

Il viendra lier votre rémunération à votre évaluation professionnelle, selon la même opacité que celle déjà dénoncée pour les LDG.

### **L'IFSE ( Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise), le salaire lié au poste.**

Ce sera la part principale du régime indemnitaire. Contrairement au système actuel, elle n'est plus liée au grade mais à la fiche de poste. Si vous changez de poste pour une mission jugée moins prioritaire par l'administration, ou



si votre poste est déclassé, votre rémunération pourra baisser. Le salaire ne suivra plus l'agent, il reste attaché au siège occupé.

### **Le CIA (Complément Indemnitare Annuel), le salaire au mérite.**

Ce sera la part variable, versée en une ou deux fois. Son montant sera fixé après l'entretien professionnel annuel.

Tout comme pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude avec les LDG, l'opacité sera totale. Votre évaluation professionnelle servira de base pour décider, en conseil de direction restreint, du montant de votre prime

Là où l'opacité des LDG ne vous impactait qu'au moment d'une promotion, la logique du RIFSEEP touchera votre feuille de paye de façon permanente.

L'allégeance hiérarchique deviendra la condition sine qua non pour espérer maintenir son niveau de vie.

L'introduction progressive de l'IA, qui décompose le métier en unités plus petites (tâches), transformera très probablement la manière dont les compétences seront évaluées et vendues sur le marché du travail. Dans un modèle tel que le RIFSEEP, il sera particulièrement aisé pour l'Administration de rémunérer un agent en fonction des tâches particulières qu'il saura maîtriser, et des certifications qu'il possèdera.

### **LA FIN DE LA VISIBILITÉ SUR LA CARRIÈRE.**

Ce système parachèvera l'individualisation. A grade égal, deux douaniers pourront percevoir des salaires très différents selon leur valeur professionnelle estimée par la hiérarchie locale.

En fusionnant la majorité des primes existantes dans ce dispositif, l'Administration gagnera une souplesse totale.  
Le RIFSEEP brisera la solidarité collective en

instaurant une rémunération individualisée à l'extrême et par là même, une mise en concurrence permanente entre collègues.

L'inventaire est terminé, le RSU est l'outil de préparation.

L'analyse du RSU ne laisse aucune place au doute, l'Administration dispose désormais d'une cartographie chirurgicale de nos effectifs par spécialité, et de la structure de nos rémunérations.

En recensant précisément les effectifs de chaque branche (marins, motocyclistes, maître de chien etc) la Direction Générale a déjà identifié les coûts de chaque mission.

Le terrain est prêt. Cette visibilité comptable est la condition technique indispensable au passage au RIFSEEP. L'Administration dispose désormais de toutes les données pour fusionner nos primes historiques dans l'enveloppe globale de l'IFSE.

### **NOS REVENDICATIONS :**

Une fois ce système mis en place, l'Administration aura les pleins pouvoirs sur notre carrière (LDG), sur notre santé (PSC), sur notre mobilité (profilage), et enfin sur notre feuille de paye (RIFSEEP).

#### **Pour le SNAD CGT ce futur est inacceptable.**

Face à ce rouleau compresseur, et suite au départ des organisations syndicales du groupe de travail sur les rémunérations en date du 13 avril 2026, le SNAD CGT porte des exigences claires pour restaurer nos droits.

Nous réaffirmons notre opposition totale à cette loi-cadre qui sert de base légale à la destruction de notre statut.

Le SNAD-CGT exige son abrogation et le retour à une fonction publique de carrière, protectrice des agents et garante de l'intérêt général, et s'oppose à tout système de rémunération



modulé au mérite ou à la performance.

L'augmentation immédiate d'au moins 10% de la valeur du point d'indice et son indexation automatique sur l'évolution des prix à la consommation pour stopper l'effondrement du pouvoir d'achat, c'est la seule réponse efficace contre l'inflation.

Nous demandons une revalorisation qui garantisse un salaire stable, égal pour tous à grade équivalent et qui constitue la seule base fiable pour le calcul de nos pensions de retraite.

Le gel du point depuis 2000 a provoqué une perte de 28,6 % de pouvoir d'achat. Nous exigeons un plan de rattrapage pour compenser ces pertes subies depuis plus de deux décennies.

Nous refusons le saucissonnage et la précarité du RIFSEEP et demandons l'intégration progressive des compléments salariaux dans le traitement indiciaire (transfert primes/points), afin qu'il soit garanti et pris en compte pour la retraite.

Le grade est le rempart du fonctionnaire. Nous refusons le passage au salaire au poste (IFSE) ou à l'évaluation discrétionnaire de la hiérarchie et exigeons que la rémunération reste attachée à la qualification et à la technicité de l'agent, garantissant ainsi son indépendance face aux pressions hiérarchiques.

les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, souvent liés au régime indemnitaire, et garantir des déroulements de carrière identiques pour tous.

Les Lignes Directrices de Gestion ne doivent plus être le seul fait de l'Administration. Nous exigeons le retour au paritarisme. Les promotions et mutations doivent reposer sur des règles statutaires transparentes, discutées en instance, et non sur des appréciations hiérarchiques opaques (LDG/CDR).

La Douane doit rester une administration de carrière. Nous demandons l'arrêt immédiat du recours à outrance à la contractualisation.

Nous demandons un plan de titularisation pour les agents contractuels occupant des emplois permanents, et l'arrêt des contrats de projet, qui institutionnalisent la précarité.

Pour les agents recrutés sans diplôme, nous exigeons un statut de stagiaire dès l'entrée, avec une formation qualifiante et une garantie de titularisation en catégorie C, en lieu et place de la précarité contractuelle actuelle.

Nous refusons la logique d'assurance privée imposée par la PSC. Nous revendiquons le maintien de mutuelles de proximité, solidaires et gérées par les agents.

Le SNAD CGT réaffirme que le service public douanier ne peut reposer sur l'arbitraire et la mise en concurrence des agents. Seul un statut collectif fort est garant de l'intérêt général.

Nous exigeons des actions fortes pour corriger

**Notre priorité, c'est vous !**

