

Effectifs en Douane : Entre Réalité et Objectifs

Une Nouvelle Approche RH :

La suppression des Équivalents Réels (ER) et des Équivalents Temps Plein Travaillés (ETPT) marque un tournant dans la gestion des ressources humaines. Les écarts importants constatés ont conduit à repenser notre approche. Les arrivées et départs d'agents ont été divisés par trois, rendant la gestion plus stable mais aussi plus rigide.

Report du TAM : Une Visibilité Réduite :

Le report du Tableau Annuel des Mutations (TAM) est en partie lié à cette évolution. La Direction Générale (DG) raisonne désormais en termes d'effectifs au 31/12/N et N+1, ce qui complique la lisibilité en début d'année.

Objectif 945 ER : Un Défi de Taille :

Au 31 décembre 2024, nous comptons 936 ER. L'objectif de remonter à 945 d'ici la fin de l'année semble ambitieux, compte tenu des départs en retraite et des reports du TAM. Des renforts sont envisagés, notamment à Cognac, Libourne et dans certaines unités de surveillance comme Bayonne.

Focus sur les Unités :

- **BSI Bayonne** : 36 ER pour seulement 30 agents présents. L'objectif est d'atteindre 34 agents en fin d'année, malgré les incertitudes liées aux départs en retraite.
- **Libourne** : Aucun départ prévu, mais la situation reste tendue.
- **Brive** : Des difficultés de recrutement persistent. Un poste pourrait être pourvu lors du prochain TAM, mais sans garantie.

Une Gestion Plus Fine, Mais Plus Complexe :

La DG privilégie désormais une gestion par agents et fonctions, plutôt que par ER. Cette approche permet une analyse plus fine, mais rend la gestion plus complexe. Des ajustements en cours d'année sont possibles, offrant une certaine souplesse.



Des Signaux d'Alerte :

- **Attractivité** : Certaines résidences peinent à attirer des agents, notamment Pauillac, Blaye et Mont-de-Marsan.
- **Mobilité** : La mobilité au départ de la DINA est en baisse, ce qui permet de conserver des agents expérimentés, mais limite les arrivées.
- **Postes à Profil** : La multiplication des postes à profil et des contractuels soulève des questions sur la pérennité des effectifs.

Les propositions de la CFDT :

- Mettre en place un plan de recrutement ciblé pour les résidences en difficulté.
- Favoriser la promotion interne pour renforcer l'attractivité des postes.
- Assurer un suivi régulier des effectifs et des besoins en formation.
- Maintenir une transparence totale sur les affectations et les mouvements d'agents.

La **CFDT** reste mobilisée pour défendre les intérêts des agents et garantir des conditions de travail optimales. Nous continuerons à être force de proposition et à veiller à ce que chaque agent puisse exercer ses missions dans les meilleures conditions.