



Comité Social d'Administration Local

DI Bretagne et Pays-de-la-Loire

23 octobre 2025

Déclaration liminaire

Monsieur le président,

En préalable à nos propos, nous souhaitons la bienvenue à Mme Valérie Jimenez pour la DR Pays-de-la-Loire et à M. Yann Tanguy pour la DR Bretagne, dans leur fonction respective au sein des directions des douanes.

Pour ce CSAL, nous souhaitons évoquer plusieurs points importants.

Tout d'abord, nous abordons la transition, qui débute dès novembre 2025 et doit s'étendre jusqu'en septembre 2026, concernant le remboursement des frais de mission temporaire. Ce dispositif sera centralisé dans un nouveau service à Metz, nommé le CSMR (Centre de Service Mobilité et Délivrance des RTC), en remplacement du SND2R. Cette décision fait suite à la dernière restructuration, imposée à nos collègues de Metz, suite au transfert à la DGFiP des remboursements liés aux TIC et la TICPE.

A la lecture des documents transmis, la CFDT Douane exprime une certaine inquiétude quant à la capacité du service à Metz, dont l'effectif prévu est de 38 agents, à gérer la charge de travail qui leur sera dévolue. En effet, ces agents ne se limiteront pas à la validation des Ordres de Missions (OM) et des États de Frais (EF), mais devront aussi intégrer ces données dans Chorus DT. Bien que cette centralisation puisse décharger les agents de terrain d'une application peu conviviale, la complexification administrative semble plutôt s'accroître, avec des tâches supplémentaires à vérifier et transmettre.

La CFDT Douane craint que cette organisation n'engendre une surcharge de travail pour la saisie des données et la gestion des incompréhensions par mail concernant les OM ou EF. Ces risques sont accentués par la diversité des pratiques d'interprétation des textes, notamment sur le remboursement des péages, parkings, le taux des repas et autres types de dépenses. Nous soulignons que cette centralisation doit être une opportunité pour harmoniser les pratiques et garantir une meilleure prise en charge des remboursements, qui ne constituent pas un privilège mais une juste compensation pour l'accomplissement des missions de service public (contrôles, formations, dialogue social, missions de représentation).

Autre point, concernant l'observatoire interne 2025 : les résultats de notre DI restent en dessous des moyennes nationales de la DGDDI et de la Fonction Publique d'État. Cependant, le taux de participation élevé (49%) dans notre DI indique que nos collègues restent

mobilisés pour faire entendre leurs conditions de travail. Ce taux légitime la fiabilité des résultats.

Monsieur le président, il existe un malaise profond dans de nombreuses structures de votre DI. La CFDT Douane a conscience que vous en avez pris acte et avez lancé un plan d'action pour améliorer les conditions de travail. Nous apprécions votre engagement dans ce sens, même si les solutions demandent du temps.

Malgré ces efforts, le mécontentement persiste : perte de sens au travail, démotivation, difficultés d'évolution de carrière, baisse des moyens humains, besoin de reconnaissance salariale, manque de confiance et de soutien hiérarchique, management défaillant. La division de Rennes illustre ces difficultés avec des résultats particulièrement faibles, notamment dans la répartition des responsabilités et le rôle managérial.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur une problématique cruciale : 15% des agents de la DI ressentent qu'ils sont victimes de discrimination lors de l'accès à la promotion, à la formation ou lors des entretiens individuels (pour comparaison, la moyenne DGDDI est de 12%). Les critères invoqués sont le genre, l'appartenance syndicale, l'âge, l'état de santé, le handicap, la situation familiale ou l'origine. Bien que ce taux soit inférieur à la moyenne de la Fonction Publique d'État (29%), il reste préoccupant, notamment en contradiction avec les discours officiels sur une administration inclusive et diversifiée. La CFDT Douane s'engage à soutenir nos collègues victimes de discriminations et à rappeler à l'administration ses responsabilités.

Enfin, nous élus du personnel, nous rappelons notre demande d'être partie prenante dans toutes les démarches relatives aux conditions de travail. Trop souvent, nous sommes prévenus tardivement de situations préoccupantes. Au vu des résultats de l'observatoire 2025, nous souhaitons renouveler notre proposition de créer un groupe de travail dédié aux enjeux RH, afin d'engager un dialogue social constructif et efficace pour l'amélioration continue des conditions de travail de nos collègues.

Nantes, le jeudi 23 octobre 2025

Les élu.e.s CFDT Douane au CSAL DI Bretagne et Pays-de-la-Loire