COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL « EFFECTIFS »
DU 6 DÉCEMBRE 2023

L'administration a organisé un groupe de travail intitulé « Emplois » du mercredi 6 décembre 2023.

Ce groupe de travail est, en réalité, consacré à l'évolution des effectifs en douane. Il est, d'une part, préparatoire au GT du début d'année 2024 qui présentera officiellement la ventilation des Effectifs de Référence (ER) par direction après le vote de la loi de finances 2024. Outre le volume global d'effectifs, il a, d'autre part, pour ambition de présenter l'évolution du profil des agents par type de recrutements réalisés.

Salvatore LUNESU, Laurent-Théo JOLY et Nicolas TREMOLLET représentaient l'USD-FO.

I – ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS ET DU SCHÉMA D'EMPLOI 2024 : UNE PRÉSENTATION GÉNÉRALE DANS L'ATTENTE DES EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE PAR DIRECTION

L'administration a présenté les (très) grandes lignes du plafond d'emplois et du schéma d'emploi 2024.

Cette présentation complexe s'organise autour de notions techniques paraissant parfois assez éloignées du ressenti de nos collègues et termes d'effectifs présents dans les services :

- le **plafond d'emplois** correspond au niveau moyen des effectifs par structures pour réaliser le projet de performance et sert de support à l'estimation des besoins de financement en terme de personnel (la masse salariale) ;

- le **schéma d'emplois** traduit les évolutions organisationnelles à venir et présente la ressource nécessaire. Il sert donc à la ventilation des effectifs de référence pour chaque direction en début d'année civile (cible à atteindre).

En préambule, la directrice générale admet que la mécanique des **Effectifs de Référence** (ER) - qui constitue un "droit de tirage" pour bénéficier d'effectifs - n'est pas un indicateur efficace au regard du niveau de vacances dans certaines directions.

Le plafond d'emploi 2024 pour la DGDDI s'élève à 16 464 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) contre 16 490 en 2023, soit -26 ETPT.

Selon l'administration, la différence serait uniquement liée au décalage dans le calendrier des recrutements (recrutement / stage).

S'agissant du schéma d'emploi 2024 celui-ci serait en progression de +48 ETP selon l'administration.

A ce stade les seules indications générales concernent un abondement de + 45 ETP au titre du renforcement des contrôles migratoires, + 14 ETP pour le renforcement des compétences numériques et - 11 au titre du contrat d'objectifs et de moyens.

Mais cette présentation est partielle, car elle n'intègre pas l'impact du transfert des missions fiscales de -52 ETP puisque le schéma d'emploi est présenté à périmètre d'activité constant !

Par conséquent le solde des entrées/sorties pour la DGDDI en 2024 s'élève à - 4 ETP.

L'administration indique laconiquement à ce stade que la prochaine étape consiste à décliner la modeste augmentation du schéma d'emploi 2024.

Cet abondement "pléthorique" sera destiné à :

- renforcer les contrôles dans le dédouanement (contrôles sanitaires, e-commerce, fret...) ;

- créé une "ambition" pour l'accompagnement et le contrôle pour la viticulture en Bourgogne Franche-Comté et Nouvelle Aquitaine. A cette fin, nos collègues de la DINA ont déjà été informés d'une "réflexion "relative à la géographie de leurs services de viticulture...

- ajuster certaines fonctions support en Guyane, Occitanie et Hauts de France (IDS) ;

- renforcer la compétence numérique (DG, DNSCE, SARC) ;

- renforcer la LCF en Surveillance ;

- renforcer les services spécialisés (DNRED, SEJF, DNGCD...) ;

- renforcer les contrôles migratoires (DI Bretagne-Pays de la Loire, Normandie, Occitanie...).

Sans plus de développement à ce stade sur les détails relatifs à certaines missions, ni sur la ventilation pour chaque mission/direction.

Des échanges sont intervenus concernant les méthodes de calcul afin de déterminer correctement la quantification de la charge de travail, préalable à la détermination du niveau d'effectifs nécessaire pour réaliser celle-ci. Les "enquêtes-temps" sont, en effet, insatisfaisantes selon le propre aveu de la directrice générale.

Face aux déficits structurels subis par certaines directions, la directrice générale reconnaît qu'il est très théorique d'augmenter le niveau d'effectifs de référence dans ces DR qui ne sont déjà pas au niveau.

Elle se défend également de faire des économies d'emploi là où il y a des vacances pérennes (c'est-à-dire de réduire des effectifs de référence lorsque des emplois demeurent non pourvus) : nous examinerons attentivement ce point dans les semaines à venir mais les annonces toutes récentes du ministre ne sont pas faites pour nous rassurer.

Les structures bénéficiaires ne doivent donc pas s'attendre à voir arriver beaucoup de collègues !

Dans le même temps, la situation des directions en sous-effectifs chroniques n'est toujours pas résolue. L'USD-FO exige que les sorties d'école soient prioritairement affectées dans les résidences concernées.

Pour l'USD-FO cette présentation démontre qu'il est illusoire et dangereux, car trop hypothétique, d'aborder le sujet des effectifs sans évoquer celui des missions.

Quelle est l'ambition pour notre administration?

II – MISE EN ŒUVRE DU SCHÉMA D'EMPLOI 2024 DE LA DGDDI

LA DGDDI EST-ELLE DEVENUE UNE ADMINISTRATION DE SECOND PLAN ?

Dans le prolongement des tendances déjà observées depuis 2022, l'administration a présenté des statistiques concernant le recrutement dans notre administration, marquées par plusieurs facteurs alarmants :

- la baisse continue des candidats aux concours de la DGDDI ;

- une augmentation sensible des départs temporaires de notre administration (détachement) ;

- un recrutement accru de contractuels.

En 2024, 858 sorties sont prévues (principalement des départs en retraite). Mais les sorties « temporaires » (détachement) sont multipliées par deux depuis 2022. Est-ce la conséquence d'un choix délibéré de la part de l'administration ou d'un manque d'anticipation ?

Parmi les 780 entrées prévues (hors retour de congés formation, parental..), les **2/3 des recrutements en douane s'effectueront par concours et 1/3 via des modes externes (détachement, contractuels…).**

Ce phénomène est particulièrement marqué **en AG-CO puisque 47 % des arrivées ont été constituées de contractuels et de titulaires d'autres administrations (dont 58% des agents de catégorie A) en 2023 !**

Si ces collègues sont principalement recrutés sur des postes particulièrement techniques (systèmes informatiques, logistique, affaires juridiques, aéromaritime…), ce champ de compétence s'élargit, avec un fort niveau de recrutement externe en matière de Renseignement en 2023. Par conséquent, **le périmètre de ces recrutements ne concerne plus seulement les métiers dits en tension.**

De surcroît, **ces modes de recrutement ne sont plus l'apanage des services centraux et se multiplient dans les services déconcentrés (DI/DR).**

En quatre ans, le nombre de contractuels en douane a été multiplié par trois dans notre administration !

Aucun élément n'est, en revanche, présenté concernant le recours aux prestataires qui constitue parfois une "contractualisation déguisée".

L'USD-FO ne rejette pas par principe le recours à des personnes extérieures à notre administration sur des compétences bien ciblées mais s'inquiète de l'explosion de ces recrutements depuis ces derniers temps.

Nous avons certes parfois besoin de ces collègues pour occuper des emplois vacants et apporter leur technicité. Mais quelle est la vision à moyen terme du recrutement par l'administration ? Quelles sont les dispositions pour que ces nouveaux collègues s'intègrent facilement en douane ?

La question est également celle de la soutenabilité d'une politique de recrutement qui confie des missions pérennes à des profils dont la vocation n'est pas forcément de rester en douane.

A titre d'illustration, nous ne disposons d'aucune statistique concernant le taux de "cdisation" des CDD à l'issue de la période de 3 ans renouvelables, pas plus que sur le taux de démission.

Or, parmi les modes de recrutements externes, la nouveauté 2023 réside dans le fait que le recrutement de contractuels dépasse cette année le recrutement de fonctionnaires titulaires en provenance d'autres administrations.

La directrice générale se justifie en indiquant qu'actuellement elle ne peut remplir toutes les vacances d'emplois en douane avec les seules sorties d'école, alors que les écoles sont actuellement saturées. Avec 10 de retard, l'administration reconnaît donc implicitement que la fermeture de l'école de Rouen était donc une erreur.

Les concours des douanes attirent moins qu'auparavant, que ce soit des candidats externes ou des candidats issus d'autres administrations qui pourraient les présenter à titre interne.

A contrario, le nombre de lauréats "faux externes"dans les concours de la DGDDI est très élevé par rapport aux autres administrations (1/3 pour le concours externe d'inspecteur).

Les concours des douanes voient le nombre d'inscrits chuter, la palme revenant au concours d'inspecteur avec -40 % d'inscrits depuis le début des années 2020.

La désaffection du concours d'inspecteur est la conséquence logique de toutes les carences soulignées depuis des années par l'USD-FO auxquelles l'administration n'apporte aucune réponse, en termes de mobilité, de promotion et de diversification des parcours professionnels, et qui ont été au contraire aggravées par les LDG.

Face à cette désaffection, l'administration a souhaité renouveler la communication à destination des candidats aux concours, renforcer la visibilité de la douane auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi, professionnaliser la fonction de recrutement externe… avec des résultats limités.

L'administration tient néanmoins à souligner qu'aucun candidat admis n'a obtenu une moyenne inférieure à 10/20 !

Pour l'USD-FO cette présentation démontre que la douane n'est plus une administration attractive.

L'administration ne parvient pas à contrebalancer les inquiétudes d'éventuels candidats face l'avenir de notre administration, au devenir de son réseau et aux menaces pesant sur les carrières en douane.

Une réflexion sur les axes d'un plan d'attractivité en douane doit être engagée.

Il y a urgence !

******

Nous rejoindre : cliquer ICI (SNCD-FO) ou ICI (SND-FO)