

**COMMUNIQUE**

Paris, le 10 février 2026

Reset Brexit : éclairages, accompagnement et suites des échanges avec l'administration

Le groupe de travail « Reset Brexit » du 3 février dernier avait pour objectif de faire un point d'étape sur l'état des négociations entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, mais surtout sur leurs **conséquences pour les agents des SIVEP Brexit**. Si des éléments de méthode ont été présentés, **les incertitudes demeurent fortes** et continuent de peser lourdement sur le moral des agents.

Un calendrier toujours flou et anxiogène : L'administration confirme qu'**aucune date fiable** ne peut aujourd'hui être donnée concernant la signature d'un éventuel accord UE-Royaume-Uni, la date d'entrée en vigueur, et donc l'arrêt effectif des contrôles frontières. Le message central est clair : **tout dépendra du contenu et du calendrier de l'accord politique**, lequel devra ensuite être validé par les instances européennes (Conseil, Parlement). **Pour les agents, cela signifie qu'aucune échéance opérationnelle n'est aujourd'hui sécurisée**, malgré les déclarations politiques publiques qui entretiennent la confusion. **FO** dénonce un **déficit de communication directe et transparente** à destination des agents, qui alimente un climat d'incertitude et de stress durable.

Prolongation des contrats : un pari, pas une garantie : L'administration a décidé de **prolonger les contrats des agents concernés jusqu'au 31 décembre 2026**, levant ainsi la borne initiale de juin 2026. Cette décision repose explicitement sur un **pari** celui que l'arrêt des contrôles n'interviendrait pas avant cette échéance, sans qu'aucune certitude juridique ou politique ne puisse être donnée. **FO** rappelle que cette prolongation **sécurise temporairement les agents**, mais **ne constitue en aucun cas une garantie sur l'avenir des missions ou des postes**.

Mobilité : pas de blocage, mais pas de sécurisation renforcée : Sur la question très sensible de la mobilité : Les agents qui souhaitent **quitter leur poste pour une mobilité ou une évolution professionnelle peuvent le faire**. L'administration confirme qu'ils **ne seront pas bloqués**, et qu'ils pourront être remplacés par des contractuels si nécessaire. En revanche, les agents qui quittent leur poste **avant l'arrêt de restructuration ne bénéficieront pas automatiquement des dispositifs spécifiques liés à la restructuration**. Il s'agit donc d'un **choix individuel à risque**, entre attendre dans l'incertitude ou saisir une opportunité sans garanties spécifiques. **FO** alerte : **les agents sont mis en situation d'arbitrer seuls**, sans visibilité suffisante sur les conséquences à moyen terme.

Restructuration : des dispositifs annoncés, mais encore largement théoriques : L'administration travaille à un **arrêt de restructuration**, censé ouvrir droit à des mesures d'accompagnement (priorités de mutation, aides, dispositifs RH). À ce stade, les textes ne sont pas finalisés, les modalités concrètes (bourse à l'emploi, priorités géographiques, critères de compétences, accompagnement à la formation) restent **imprécises**, aucune articulation claire entre calendrier politique et calendrier RH n'est présentée. **FO** souligne que **sans rétroplanning RH lisible**, les agents ne peuvent ni se projeter, ni préparer sereinement leur avenir professionnel et personnel.

Accompagnement individualisé : un engagement réel, mais insuffisant : L'administration a engagé des **entretiens individuels** avec les agents concernés, permettant d'identifier les situations personnelles, les contraintes géographiques et familiales, les souhaits de mobilité ou de maintien. **FO** reconnaît l'utilité de cette démarche, mais rappelle que **l'écoute ne remplace pas des décisions claires**, l'accompagnement ne peut être efficace sans perspectives concrètes, la charge mentale et l'anxiété restent très élevées sur les sites.

Continuité d'activité et organisation des contrôles : Un **plan de continuité d'activité (PCA)** est en cours d'adaptation pour fonctionner avec des effectifs réduits, en cas d'évolution progressive des contrôles. L'administration affirme que les contrôles seront ajustés site par site, la sécurité sanitaire et le respect du cadre européen restent des priorités. **FO** insiste cependant sur la nécessité de **présenter formellement ces PCA aux organisations syndicales**, et d'éviter toute dégradation des conditions de travail ou mise sous tension des équipes restantes.

FO tient à rappeler que les agents ont fait preuve depuis des années d'un **professionnalisme et d'une exemplarité remarquables**, y compris dans un contexte de fortes tensions. Ils ne peuvent rester durablement dans une situation d'**incertitude permanente**, alimentée par des annonces politiques non suivies d'effets concrets. **La responsabilité de l'administration est d'apporter des réponses claires, anticipées et sécurisées**, tant sur le plan statutaire que RH.

FO continuera d'exiger une communication directe et loyale aux agents, un calendrier RH lisible, des garanties effectives pour tous les agents concernés quel que soit leur statut