

Déclaration liminaire au CSA de Réseau : Avec un nouveau directeur général, quel sera le prochain Contrat en douane !



séance du 22 mai 2024

Monsieur le Président,

Cette première instance officielle et complète en votre présence est l'occasion de vous souhaiter la bienvenue formellement. Vous avez rejoint la plus haute fonction de la DGDDI il y a presque deux mois et nous constatons que vous avez consacré beaucoup d'efforts à rencontrer les différents services et agents. Gageons que cette détermination reflète un engagement à servir notre administration avec dévouement et excellence.

Depuis 2020, la période a été caractérisée par un important roulement au poste de ministre des Comptes publics, ce qui a sans aucun doute affaibli l'action politique en faveur de la douane. Le budget a diminué (en prenant en compte l'inflation) et plus de 500 postes ont été supprimés.

Durant ce temps à Montreuil, avec votre prédécesseur, nous avons dû affronter la mise en œuvre du TMF et des LDG (nous y reviendrons), la signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs chétif, en comparaison d'autres administrations de contrôle, et surtout : l'encadrement radical du pouvoir de contrôle via l'article 60. Nous avons alors déclaré : « *l'histoire retiendra les noms de ceux qui ont sauvé la douane ... ou pas !* »

Nous ne ferons pas ici le procès des absents, mais force est de constater que la douane a besoin d'un nouveau porte-étendard, ambitieux et déterminé à (re)placer la douane parmi les acteurs majeurs dans la protection du territoire et de ses populations.

D'ailleurs, l'actualité nous le rappelle sans détour. Si l'État veut réellement s'engager dans une lutte contre les trafics de stupéfiants, mais aussi de tabacs, de contrefaçons, de médicaments, de blanchiment et de fraude commerciale, il doit revoir sa copie à la hausse, tel que le suggère le récent rapport sur le narcotraffic.

Par ailleurs, nous avons encore tous en tête le drame d'Incarville. Nous restons sous le choc après avoir découvert une telle sauvagerie. Nos pensées accompagnent les familles et la corporation, qui payent là un trop lourd tribut pour la défense de la Nation. L'uniforme est devenu une cible pour des individus décidés à défier l'autorité publique. Au-delà, c'est toute l'institution qui peut servir de réceptacle à la colère des populations. Dernièrement, des incendies volontaires ont dégradé des locaux à Nîmes, Avignon, Torcy ou encore Pointe-à-Pitre. Un autre événement grave avait ému notre ministère : la séquestration d'un agent de contrôle de la DGFIP qui a viré au drame... Dès lors, la protection de tous les personnels douaniers CO et SU doit être l'une des priorités de votre prochain Contrat.

Au plan interne, les attentes sont considérables : emplois, moyens, reconnaissance, attractivité et protection. Votre connaissance initiale de la maison, enrichie par vos récents déplacements, devrait vous persuader que pour accomplir votre mission en tant que dirigeant de la DGDDI, vous devez pleinement embrasser le métier du gabelou.

À cette occasion, nous réaffirmons notre attente principale de constituer un groupe national pour discuter des conditions d'une revalorisation globale du régime indemnitaire pour l'ensemble du personnel. En effet, tous les métiers doivent répondre à de nouvelles obligations, transformations ou adaptations depuis 2019. À l'instar d'autres services de l'État régulièrement reconnus et soutenus, les douanières et douaniers doivent aussi connaître un signal fort de leurs dirigeants.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au CSA de Réseau : Avec un nouveau directeur général, quel sera le prochain Contrat en douane !



séance du 22 mai 2024

En matière de conditions de travail, vous allez aborder la suite du cycle SU débuté il y a 18 mois à présent. L'UNSA Douanes a toujours rappelé que la montagne ne doit pas accoucher d'une souris. En effet, les attentes des personnels sont fortes. Certes, il vous fallait une période d'installation au poste, mais il faut garder à l'esprit que le temps des engagements ne peut pas attendre jusqu'en 2025. En outre, nous vous alertons sur la méthode retenue, qui ne doit pas consister à réchauffer un Labaura, collectivement rejeté à l'époque. Le rôle des représentants des personnels, élus à ce titre, ne saurait être contourné !

Concernant les OP/CO-AG, nous avons également sollicité l'organisation d'un cycle dédié. Là aussi, cette branche est engagée sur des refontes majeures de ses outils informatiques et réglementaires. Aussi, l'expertise menée en Surveillance mérite d'être diligentée pour sa branche voisine. Il suffit de regarder la grogne montante du côté des TSI qui vient s'ajouter à d'autres conflits déjà entamés comme dans les Hauts-de-France. Il y a également la situation du CSRH, résultat de plusieurs gages non tenus et qui nécessite aujourd'hui des garanties fermes et efficaces. Au-delà, différents services à compétences ou expertises nationales s'interrogent aussi sur les conditions et la reconnaissance de leur travail.

Venons-en au principal point de l'ordre du jour : l'évolution des LDG. Elles représentent tous les enjeux de la Carrière et participent, de fait, à l'attractivité de la douane au sens de la fidélisation.

Pourtant, ce processus dédié à la Mobilité et à la Promotion entretient une crispation, initiée chez les cadres supérieurs et qui s'apprête à engloutir les cadres de proximité. Avec un appétit insatiable, il commence à s'étaler à la catégorie B et semble même prêt à s'abattre sur les cadres C.

À l'origine, selon nos dirigeants politiques, ce système devait être plus transparent que les CAP !!! Les syndicats avaient donc été mis au pilori, car jugés comme responsables de tous les maux en matière de gestion de carrière. On voit où cela vous mène à présent !

Pour autant, nous ne restons pas figés sur une posture de simple opposition, à condition de pouvoir orienter plus efficacement les LDG et les ouvrir davantage au dialogue, pour le bénéfice des personnels. Ainsi, nous continuons à porter nos revendications visant à rétablir des droits pour les agents :

- créer un comité de suivi annuel par catégorie, dans laquelle les représentants des personnels seraient présents (c'est une attente forte de notre organisation) ;
- mettre en place des commissions interrégionales d'harmonisation des CREP, visant à corriger d'éventuelles pratiques non conformes de la part des évaluateurs (ex-notateurs) ;
- définir des critères objectifs alliant l'ancienneté, l'égalité professionnelle et l'évaluation professionnelle, comme principes fondamentaux pour les promotions ;
- encadrer la mobilité lors de promotions ; le fait d'avoir pour certains à traverser la France à la recherche d'un grade est réhibitoire et peut vous priver de ressources pourtant nécessaires.

Veuillez prêter attention à nos demandes, au lieu de les écarter comme ce fut le cas jusque-là, car les statistiques révèlent un désintérêt croissant pour les LDG. En l'absence des progrès sociaux que nous proposons, la structure pourrait s'effondrer définitivement.

Avant de terminer cette intervention, nous soulignons l'importance de la Formation, que nous considérons comme la pierre angulaire de notre profession. Un cycle dédié à cette thématique vient de débiter. Or, la fusion contrainte des écoles en 2016 fait porter un poids trop lourd aux structures, ainsi qu'à nos collègues, à La Rochelle.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au CSA de Réseau : Avec un nouveau directeur général, quel sera le prochain Contrat en douane !

séance du 22 mai 2024



Les temps de formation initiale sont grignotés et le cadre de l'enseignement demeure encore flou. La formation continue en pâtit également. À l'époque de la mobilité dite « choisie », où les agents sont encouragés à diversifier leur parcours professionnel, il faut des moyens adaptés pour accompagner cette politique de mouvements.

À l'époque des responsabilités, il faut des capacités pour former les agents à la sécurité des contrôles et la sûreté des procédures.

Avec nos propos ainsi conclus, vous aurez normalement identifié nos propres lignes directrices de gratification à déployer envers les agents, pour renforcer un service public douanier face aux défis majeurs qui s'annoncent, pour assurer un savoir-être et un savoir-faire aux gabelous, pour raviver l'attrait de nos missions, pour restaurer la confiance des personnels et pour incarner pleinement le métier de gabelou !