



Le nouveau Directeur Général a voulu faire un point d'étape sur l'avancement et la reprise du cycle de discussions dédiées à la Surveillance. Il veut mettre en œuvre une stratégie claire et ambitieuse pour replacer la douane (dont notamment la Surveillance) au rang qu'elle doit incarner : le bouclier des populations. Un rôle qui a été en partie délaissé par le politique depuis plusieurs années.

À ce stade, notre constat demeure implacable ! Pourtant, l'ancienne directrice générale avait pris des engagements lors du précédent CSAR en février (à lire ici : [mardi 13 février 2024 : CSAR - cycle surveillance : La DG cherche encore sa méthode..](#)).

F. Colas hérite d'une situation délicate dont il devrait réussir à corriger le tir rapidement et efficacement pour s'éviter un nouveau conflit social.

UNE DÉCEPTION FACE À L'INACTION

Après 18 mois d'échanges et de travail intense, aucune mesure significative pour améliorer les conditions de travail et reconnaître le rôle crucial de la douane dans la LCF n'a été prise. Le chantier de la Surveillance est colossal ! Cette branche a été abandonnée pendant des années jusqu'en 2022. Les retards à la livraison seront donc inévitables. Nous osons toutefois fonder certains espoirs dans le nouveau maître d'œuvre.

DES ÉVOLUTIONS, POUR QUAND ?

La surveillance doit désormais entrer pleinement dans le 21ème siècle. Pour cela, ses pratiques doivent être modernisées sans aggraver les difficultés déjà connues. L'alliance UNSA Douanes/CGC Douanes demande la prise de décisions fortes au bénéfice de tous agents de la branche, avant la fin de l'année. L'ONS, l'anonymisation totale de toutes les procédures CO et SU, les bonifications horaires sont normalement des pistes déjà bien avancées.

DES PROMESSES NON TENUES !

Les promesses faites lors du dernier CSAR de février, notamment en termes de méthodes et de revalorisation indemnitaire, n'ont apparemment pas été validées par la suite... Par le politique ? Par le changement au poste de directeur général ? Par manque de moyens ? Peu importe au final, nous le martelons : **il ne faut pas duper les personnels au risque de les ôter leurs derniers espoirs pour s'investir sur la durée !**



En 10 dix ans, les crédits de la Douane ont baissé de 8 % en comptant l'inflation.

--- LE BESOIN, DÉJÀ, DE CLARIFICATION SUR LE QUART D'HEURE CHAUFFEUR ---

L'alliance UNSA Douanes/CGC Douanes a alerté le Directeur Général sur les libertés prises et les interprétations incongrues portées par certains dirigeants en DR envers une note sensée clarifier l'octroi du ¼ d'heure chauffeur au sein des unités. Ces potentats devraient conduire eux-mêmes les véhicules de service si être désigné comme chauffeur est considéré comme un « privilège » !

Leurs pratiques mesquines ne peuvent générer que rancœur et mécontentement. Ne portent-elles d'ailleurs pas atteintes au respect de la VH ? Si ces agissements ne cessent pas rapidement, nul doute qu'ils pourraient contribuer à l'éclatement d'un nouveau conflit !



MARDI 28 MAI 2024

CYCLE DE LA SURVEILLANCE :

IL DEVIENT URGENT D'ADOSSER LA PAROLE AUX ACTES !



2/2

Pour autant, dans ce contexte hésitant, nous conservons pleinement notre force de propositions, afin d'apporter un éclairage structurant et opérationnel pour l'avenir de la Surveillance :

1 - LA REVALORISATION DE LA BONIFICATION RETRAITE :

- Bonifier 1 an tous les 4 années de service actif (au lieu de 5 actuellement).
- Déplafonner la bonification au-delà de 25 années en service actif, pour la calculer bonification au prorata de toutes les années effectuées et cotisées en service actif.

2 - LA RECONNAISSANCE DE LA FONCTION DE CHEFS D'ÉQUIPE :

- Reconnaître le rôle de chef d'équipe via une qualification inscrite au RNCP.
- Accorder une prime mensuelle à tous les agents susceptibles d'être chefs d'équipe.
- Verser une indemnité supplémentaire à la vacation calculée via Mathieu.

3 - LE RENFORCEMENT DES INTERVENTIONS ET DES PROCÉDURES :

- Expérimenter un service dédié aux interventions avec la DOD, spécialement doté en effectifs, moyens matériels, formations, et bénéficiant d'une organisation du travail adéquate.
- Créer des pôles de rédaction des actes contentieux, mettre en place un choc de simplification des procédures et installer un système informatique de rédaction de procédures fiable et intuitif.

4 - LA FIN DES PROCÉDURES... SANS FIN :

- Rappeler à la Justice la nécessité de remises à OPJ dès la fin de la procédure douanière : tout maintien d'un individu en retenue douanière alors que les investigations douanières sont achevées est illégal. Dès lors, la procédure contentieuse est fragilisée, mais surtout la responsabilité pénale des agents est engagée. Ce n'est pas acceptable !

5 - UNE AIDE DÉDIÉ AUX TRANSPORTS ET À LA FAMILLE :

- Verser une aide mensuelle aux agents dédiée à leur déplacement domicile/travail, notamment pour ceux ne bénéficiant pas de la prise en charge des transports en commun.
- Accorder des facilités d'accès ou des aides ciblées pour la garde d'enfants la nuit, les dimanches et les jours fériés.

ÊTRE AGENT DE SURVEILLANCE NE SIGNIFIE PAS ÊTRE À LA DISPOSITION DE TOUS / L'ALLIANCE UNSA DOUANES/CGC DOUANES SERA INTRANSIGEANTE CONCERNANT LA SÉCURITÉ, LE RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA VIE PRIVÉE DES AGENTS. NOUS REFUSONS D'ÊTRE LES VICTIMES EXPIATOIRES DU DÉFICIT CHRONIQUE DE PERSONNEL ORCHESTRÉ PAR LES HAUTS DIRIGEANTS DEPUIS DES ANNÉES.

Vous pourrez développer ces différents thèmes dans les comptes-rendus dédiés ci-après :

- **RETOUR AU SOMMAIRE**
- **Bilan et perspectives des LDG : plus de conditions mais toujours pas plus de dialogue...**
- **Mobilisation de la douane pour les JOP : à vos marques..., pas prêts ?..., NE PARTEZ PAS !!!**

