

MERCREDI 13 NOVEMBRE 2024

LES ÉCHOS DU CSA DE RÉSEAU :

CYCLE SU, LES 20 ENGAGEMENTS DE LA DG



Le Comité Social d'Administration de Réseau (CSA-R) du 8 novembre a permis au Directeur Général de soumettre aux représentants du personnel son projet pour le Cycle de la Surveillance, synthétisé en 20 engagements. Ils doivent être mis en application progressivement à compter de 2025. Nous avons pris acte de ces engagements. Mais pour nos organisations, il est désormais temps de passer aux actions !

AGIR AU BÉNÉFICE DES PERSONNELS, SANS ATTENDRE !



En marge du débat sur le cycle SU, l'UNSA Douanes a réclamé une nouvelle norme des temps de service ! Nous proposons une évolution pragmatique et rapide à mettre en œuvre : modifier la formulation du BOD 1433 sur la durée des vacances. Ainsi, **la norme de service ne serait plus de 6 heures, mais correspondrait à un cinquième des obligations hebdomadaires, soit en moyenne 7h30.** Cela améliorerait le temps de travail opérationnel et réduirait les temps de trajet pour les personnels. Il est à noter que les services soumis à sujétions (12h00) ne seraient pas affectés par ce changement.

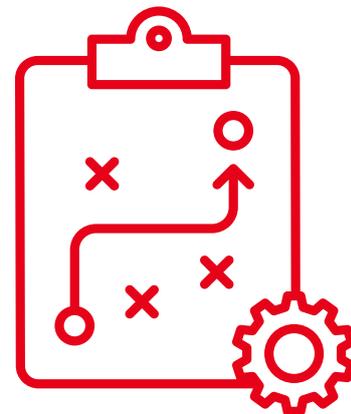
Par ailleurs, nous avons sollicité une **mise à jour des instructions et le regroupement des notes par thèmes sur l'intranet.** Cela contribuerait naturellement à la simplification des tâches par un gain de temps significatif.

Enfin, à la demande de l'UNSA et la CGC Douanes, **la note sur les modalités de gestion des congés et des CET, en raison des contraintes de la mobilisation JOP, sera publiée d'ici au 15 novembre.**

LE DG DÉVOILE SA FEUILLE DE ROUTE

Lors du CSAR du 8 novembre, la Direction Générale a présenté sa feuille de route, matérialisée par vingt engagements découlant des discussions des réunions antérieures (détails en pages 2 et 3). Notre alliance UNSA/CGC Douanes remarque que l'administration a intégré une grande partie des propositions de nos organisations, essentielles pour le développement et la reconnaissance de la Surveillance. **Cette première phase est encourageante, cependant, il reste à déterminer comment elle envisage de les mettre en œuvre de manière concrète.**

Ainsi, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont fermement rappelé à la Direction Générale que de nouvelles improvisations ou des ajustements insuffisants ne seront pas acceptés. Il est essentiel de faire preuve de sérieux et d'engagement envers les agents.



Nous avons ensuite appuyé différents points essentiels que nous défendons depuis le début de ce cycle :

LA FONCTION DE CHEF D'ÉQUIPE



Il est nécessaire de clarifier les attentes de l'administration vis-à-vis de cette fonction pour affirmer le rôle et valoriser l'engagement du Chef d'équipe. Pour cela, il faut établir **une instruction-cadre nationale** définissant le mode de désignation des chefs d'équipe, les contreparties associées à leurs responsabilités, leur formation, et inscrire cette qualification au RNCP.

En corollaire, nous revendiquons le **versement d'une indemnité financière**, qui prendrait en compte notamment une part fixe et une part variable basée sur les heures effectuées (principe des heures de nuit ou les heures pénibles : une heure de chef d'équipe = une heure bonifiée financièrement).



LES UNITÉS RENFORCÉES



Nous demandons une **expérimentation nationale pour des unités intermédiaires**, constituant un échelon opérationnel situé entre le travail actuel des brigades et celui de la DNRED, afin d'adapter la réponse de la DGDDI à des missions de plus en plus sensibles (interpellation de convois, soutien sur vacations de nuit, LS/VD).

Dans le contexte actuel de notre administration, il est essentiel de ne pas multiplier ces expérimentations, mais de **cibler des lieux stratégiques pour mettre en place une organisation à la hauteur des défis que nous rencontrons**.

L'ENCADREMENT DES UNITÉS

A l'instar des services OP/CO, une réflexion sur le nombre d'encadrants par agents doit être engagée rapidement, car la situation devient critique dans de nombreuses unités. **Il faut rendre plus attractives les fonctions de CSDS et CSDSA, notamment pour les B**, qui sont essentielles au bon fonctionnement des unités. Cela permettra ainsi aux encadrants de se recentrer sur le pilotage opérationnel et la formation de proximité des agents de leurs unités.

Pour cela, **certaines tâches administratives pourraient être allégées ou déléguées**. De plus, la valorisation des fonctions d'encadrant doit être homogène, quel que soit le grade des agents. Pour l'heure, les contrôleurs en sont trop souvent exclus, ce qui nuit davantage encore à l'attractivité de ces postes.



LA RÉVISION DES INSTRUCTIONS CADRES



Trop d'instructions cadres sont datées et n'ont pas été révisées depuis une bonne vingtaine d'année. Il est temps que la DG remette à jour ces instructions structurantes pour le fonctionnement du service. **Le BOD actuel sur le régime de travail des agents de la Surveillance, par exemple, date de 1998, alors que la société et les profils des agents ont changé**. Il faut revoir les textes qui structurent et encadrent l'activité et le régime de travail des agents de la Surveillance pour rappeler les principes de bases et les attendus de fonctions opérationnelles relevant d'une administration régalienn.

LES 20 ENGAGEMENTS DE LA DG POUR LA SURVEILLANCE DOUANIÈRE

Engagement n°1 :

Augmenter la durée de stage des stagiaires en formation initiale (ACP2 et contrôleurs) dès la prochaine session et renforcer améliorer, en priorité, les compétences des contrôleurs stagiaires en matière de contentieux, notamment dans la rédaction des actes de procédure.

Engagement n°2 :

Poursuivre la revue des cahiers des charges des formations à la sécurité sous l'égide de l'observatoire national de sécurité (ONS) et renforcer l'effectif des formateurs de l'END-LR selon une trajectoire pluriannuelle (2024-2027). Engager les études du projet de construction d'un 2ème stand de tir en 2025 et étudier une solution d'infrastructures modulaires pour l'enseignement des TPCI, dans l'attente d'un plateau technique dédié.

Engagement n°3 :

Poursuivre les travaux engagés sur la formation des CSDS, des CSDS-A et des CDU : adapter la modularité du stage aux différents publics et mettre en place un tutorat pour les primo-encadrants de la surveillance.



MERCREDI 13 NOVEMBRE 2024

LES ÉCHOS DU CSA DE RÉSEAU :

CYCLE SU, LES 20 ENGAGEMENTS DE LA DG



3/3

Engagement n°4 :

Poursuivre le développement des ressources pédagogiques numériques en complément des formations en présentiel et organiser des formations adaptées en distanciel et en mode hybride (combinant distanciel et présentiel) et prévoir une dotation de PC portables dans les brigades dédiés aux formations numériques.

Engagement n°5 :

Faciliter l'accès à la formation en s'appuyant davantage sur des référents locaux et disposer d'un vivier structuré de renforts pédagogiques ainsi que de formateurs occasionnels mobilisables en région comme dans les écoles. Projeter en région – y compris Outre-Mer – des formateurs de l'école et du réseau pour animer des actions de formation in situ.

Engagement n°6 :

Dans le cadre du plan national de formation relatif au nouveau code des douanes, prévoir une déclinaison adaptée aux agents de la surveillance.

Engagement n°7 :

Valoriser l'engagement de l'encadrement des brigades et lui donner les moyens d'être plus présent sur le terrain, en procédant à une revue des tâches de gestion dans l'objectif de les rationaliser et en évaluant la configuration des secrétariats.

Engagement n°8 :

Affirmer, encadrer et valoriser la « fonction » de chef d'équipe en précisant dans une instruction cadre, son mode de désignation ainsi que les contreparties relatives à son engagement, ses responsabilités et sa formation.

Engagement n°9 :

Procéder aux ajustements nécessaires de la chaîne de commandement des unités et des divisions.

Engagement n°10 :

Faciliter l'action des services en fonction de leur environnement de travail à travers la mise en place de partenariats avec des opérateurs privés au niveau national ou local (ex : conventions avec les sociétés d'autoroutes) ou bien la diffusion d'instructions adaptées au contexte d'exercice spécifique de certaines missions.

Engagement n°11 :

Valoriser, adapter et optimiser l'exercice de la mission migratoire.

Engagement n°12 :

Faciliter/simplifier/sécuriser la rédaction des procédures et améliorer l'efficacité opérationnelle en s'appuyant sur des applicatifs en mobilité (smartphones).

Engagement n°13 :

Poursuivre les travaux visant l'évolution/modernisation et le déploiement de matériels, d'équipements et de véhicules adaptés aux enjeux et aux risques, ainsi qu'aux nouvelles contraintes opérationnelles y compris celles liées à l'environnement de travail.

Engagement n°14 :

S'adapter aux courants de fraude en perfectionnant les outils de détection et en définissant les stratégies permettant de renforcer l'efficacité opérationnelle des unités.

Engagement n°15 :

Conforter, enrichir la formation des agents en matière de sécurité et engager un plan d'actions pour favoriser l'exercice d'une pratique sportive afin de couvrir l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés au quotidien dans l'exercice de leurs missions.

Engagement n°16 :

Engager une réflexion sur l'expérimentation d'unités/groupes/équipes constituant un échelon opérationnel intermédiaire entre le travail actuel des brigades et celui de la DNRED, afin d'adapter la réponse de la DGDDI à des missions de plus en plus sensibles.

Engagement n°17 :

Poursuivre l'effort de mise à jour et de rédaction des instructions relatives à l'activité de la surveillance et prise en compte des nouvelles problématiques.

Engagement n°18 :

Doter les EMC de moyens adaptés à l'exercice de leur spécialité, améliorer leurs conditions de travail et adapter le dispositif aux nouveaux courants de fraude et aux priorités stratégiques.

Engagement n°19 :

Valoriser la spécialité de motocycliste, renforcer la sécurité de ces spécialistes et adapter leur implantation ainsi que leur matériel à l'évolution des flux et des méthodes de travail des unités routières.

Engagement n°20 :

Mettre en place un comité de suivi des travaux des engagements en 2025 et un calendrier de travail afin de rendre compte de l'avancement des chantiers engagés.

