



Des outils, des plans... et si on passait à l'action ?

Déclaration Liminaire à la Formation Spécialisée DIPA du 12 juin 2025

Monsieur le Président,

Nous souhaitons ouvrir cette séance en revenant sur plusieurs sujets majeurs qui préoccupent fortement notre organisation.

Nous avons constaté que notre administration ne disposait toujours pas d'un outil spécifique permettant de centraliser et de piloter efficacement les signalements. À ce jour, les bilans sont établis manuellement et reposent sur la fiabilité très variable des remontées d'informations. Nous avons porté le déploiement d'un outil le permettant. Dans une optique d'amélioration continue, l'objectif est, à moyen terme, de mettre en place un dispositif automatisé garantissant une meilleure traçabilité et une analyse plus fine des signalements. Une telle évolution renforcerait à la fois la transparence, la réactivité et la crédibilité de notre administration. C'est une nécessité, les fiches de signalement ne doivent pas être traitées comme de simples rapports, mais comme des leviers pour renforcer la sécurité et la prévention des risques.

À plus court terme, l'administration prévoit le développement d'une adaptation douanière de l'outil « Signal Fip », baptisée « Signal Douane ». Cette application permettra d'effectuer aussi bien des signalements internes (entre agents) qu'externes (entre agents et usagers). Sa mise en service est annoncée pour l'été 2026.

Nous saluons positivement cette avancée, qui répond à notre demande récurrente pour mieux accompagner les agents victimes. C'est un progrès significatif pour la protection du personnel. Nous rappelons, l'importance d'un droit de regard syndical dans les comités de traitement des signalements et dans le futur outil « Signal Douane ».

Si une phase d'expérimentation est prévue, nous souhaitons vivement que notre direction interrégionale y participe. Nous, représentants du personnel, continuerons à porter la parole des agents, non pas seulement pour faire remonter l'alerte, mais pour garantir qu'elle soit entendue, traitée, et suivie d'effet.

Handicap : de bonnes intentions, mais un engagement à concrétiser. Le document transmis témoigne d'un réel engagement réglementaire en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap (PSH). Nous saluons notamment la reconnaissance des droits des PSH dans le cadre de la loi de 2005 et du Code général de la fonction publique (CGFP), l'existence d'un réseau de référents handicap, identifiés et formés.

Cependant, il y a des insuffisances préoccupantes. Un accord ministériel sur le handicap, structuré autour d'un plan triennal 2024-2026, a bien été signé. Mais alors que nous sommes en mai 2025, la Douane tarde à concrétiser son engagement : elle en est encore au stade de discussions pour élaborer un plan directionnel, censé entrer en vigueur d'ici la fin de l'année. Cette inertie est d'autant plus inquiétante qu'un nouvel accord pour l'après-2026 est déjà en préparation.

Ne perdons jamais de vue qu'une situation de handicap est souvent évolutive au fil de la carrière, ce qui exige une approche flexible, humaine et adaptée.

Gilets pare-balles : une alerte grave sur la sécurité des agents. Concernant le recensement des gilets pare-balles (GPB), nous saluons le taux élevé de réponse et les premiers éléments de transparence. Mais les constats sont alarmants. Près de 28 % des gilets sont déclarés en mauvais état, soit environ 200 agents potentiellement exposés ; près de la moitié des gilets de plus de 10 ans sont défectueux mais restent en dotation ; le processus de renouvellement est lourd, restrictif et bureaucratique, alors qu'il s'agit d'un équipement de sécurité vitale.

Nos revendications sont claires, mise en place d'un plan triennal de renouvellement automatique, à partir de 8 ans d'ancienneté ; le remplacement immédiat des gilets dégradés ; une dotation systématique de modèles adaptés à la morphologie féminine ; la création d'un registre national des EPI, traçable, à jour et accessible.

En matière de formation sur le budget de la Formation Spécialisée. Les chiffres du plan de formation financé par la Formation Spécialisée (FS) 2024-2025 sont éloquentes. En 2024, 212 places ouvertes, mais seulement 135 agents formés. Pour 2025, le budget est engagé, mais la marge de manœuvre est déjà étroite. Nous réaffirmons notre demande d'ajout d'un module spécifique sur la prise en charge des blessures de type "guerre" : face à l'intensification de la violence des trafics, les agents doivent être formés à la hauteur des risques.

Sur les deux volets que nous avons évoqués — inclusion des PSH et sécurité matérielle — une même logique persiste : des dispositifs présentés comme ambitieux, mais un profond décalage entre les discours et la réalité de terrain. Nous ne pouvons accepter que l'inclusion soit une vitrine, ni que la sécurité des agents soit sacrifiée sur l'autel des contraintes financières.

Nous attendons aujourd'hui des engagements concrets, chiffrés, planifiés dans le temps, et élaborés en concertation avec les représentants du personnel. Il est temps que les droits soient pleinement effectifs, et que chaque agent soit réellement protégé.