



Section DNRFP END LR

TOURCOING, le 10 mars 2026

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Nous vous adressons nos sincères félicitations pour votre promotion, vous devenez le garant de la bonne marche de cette institution qu'est la DNRFP.

Vous arrivez dans une structure qui est considérée, par beaucoup de vos homologues, comme la plus importante de la douane.

Pour l'UNSA, le sujet de l'attractivité des deux écoles doit être l'une de vos préoccupations majeures. Monsieur AMIEL, notre nouveau ministre, a évoqué un projet concernant la rémunération et les carrières des fonctionnaires. L'UNSA DNRFP suivra ces dossiers avec intérêt lors de nos prochains échanges bilatéraux ou lors de prochains CSA dédiés à ces thématiques.

Notre direction à compétence nationale attend depuis longtemps une amélioration de la vie quotidienne dans nos deux écoles grâce à un programme immobilier sur les deux prochaines décennies. Nous aurions voulu que les O.S. soient associées au suivi du projet immobilier de l'ENDLR.

La santé au travail constitue également un pilier essentiel pour tout le personnel de la DNRFP. Dans le contexte du BEAT, il est crucial de préserver cette écoute.

Le plan pour nos stagiaires en situation de handicap doit continuer à se développer, en vue d'intégrer un nouveau référent au sein de l'ENDLR. L'administration doit encore progresser en matière d'inclusion à grande échelle, afin que chaque individu puisse y avoir sa place, dans le cadre d'une quête de justice sociale et d'égalité des droits et des chances.

Notre structure arrive aussi à fonctionner en sursis grâce aux petites mains des écoles, petites mains dont le travail est primordial pour un fonctionnement efficace mais qui fatiguent. Il faut avouer que cela relève parfois plus du jeu Tétris voire d'un Rubik's cube, mais des solutions sont presque toujours trouvées.

A la Rochelle, la structure souffre, craque, résiste tant qu'elle peut ! L'outil d'évaluation : « sphinx » lorsqu'il est envoyé aux formateurs est perfectible. Il a laissé des traces chez les formateurs. Nous avons demandé de cadrer cette phase de fin de stage pour les FG, FC et FT en harmonisant la présentation par une vidéo explicative afin que chaque stagiaire ait la même information. L'intérêt est d'avoir des retours constructifs sans attaques personnelles pour un indicateur plus juste !

Nous avons constaté un manque de concertation, d'écoute et de décision collective.

Les échanges au sein de certains services de l'ENDLR sont insuffisants, d'autant plus lorsque les réunions s'amenuisent ou disparaissent.

Cela conduit à des décisions prises unilatéralement, sans consensus avec les agents, ce qui nuit tant aux permanents qu'aux stagiaires. Par exemple, la hiérarchie ne respecte pas en cours de stage le cahier des charges qu'elle a elle-même validé, induisant une inéquité de traitement vis-à-vis des stagiaires des sessions précédentes.

Nous avons remarqué un management qui suscite à l'UNSA de la perplexité : convocations orales pour des entretiens, communication uniquement descendante, des réponses tardives de la direction, sauf lorsque le Directeur est en copie, visas téléphoniques pour les télétravailleurs. Et récemment un changement de bureau sans concertation préalable des agents du service concerné à réaliser en urgence avant l'arrivée de la nouvelle directrice.

Alors que la majorité des agents des écoles est recrutée parce qu'ils disposent d'un dossier professionnel de grande qualité, leur expertise n'est pas reconnue par leur hiérarchie. Les informations sont données de façon fragmentaire voire contradictoire, ce qui ne permet pas aux formateurs de construire sereinement les parcours et les progressions andragogiques.

L'UNSA souligne un manque de précision concernant le rôle des managers. Les fiches de postes, lorsqu'elles existent, sont fréquemment ignorées et certains dépassent leurs attributions quand d'autres délèguent leur rôle et responsabilités, entraînant ainsi des soucis structurels au sein des services.

L'UNSA sollicite votre soutien afin de pouvoir travailler de manière sereine et pérenne.

Avant de demander la mise en place d'une démarche BEAT concernant le management de l'ENDLR, nous souhaitons de la part de la nouvelle équipe managériale la prise en compte d'un mal-être au travail dans certains services du site rochelais.

Sachez que l'UNSA DNRFP est animée par des valeurs fondamentales qui orientent notre action quotidienne. La solidarité, l'équité et la transparence sont des piliers de notre engagement syndical. Nous sommes convaincus que la concertation et le dialogue ouvert, respectueux et constructif sont essentiels pour répondre efficacement aux besoins du personnel.

Merci M. le Président

La Section UNSA DNRFP