

ON N'A PAS DE PÉTROLE, PAR CONTRE DES IDÉES...

MAIS TOUJOURS PAS LES MOYENS !

« À la pompe, les prix s'envolent. À la DG, les projets se multiplient. Et pour les douaniers, le pouvoir d'achat reste en panne sèche ! »



Monsieur le Président,

à l'heure où le prix du carburant pèse lourdement sur le budget de nos collègues, force est de constater que notre administration ne manque, ni d'idées, ni d'ambitions. En revanche, lorsqu'il s'agit de donner aux agents les moyens de les concrétiser et de reconnaître leur engagement, le réservoir semble désespérément vide.

L'ordre du jour de cette formation spécialisée illustre une nouvelle fois les transformations importantes que connaît notre administration. Développement de nouvelles capacités opérationnelles, évolution des méthodes de contrôle, adaptation des organisations de travail, renforcement de la préparation physique des agents : les sujets qui nous réunissent aujourd'hui concernent directement l'avenir de la Douane et les conditions dans lesquelles ses personnels exercent leurs missions.

Pour l'UNSA Douanes, une conviction demeure : **nous ne pouvons pas demander toujours davantage à une administration sans lui donner les moyens humains et matériels de ses ambitions.** La Douane est une administration de taille modeste au regard de l'étendue de ses missions et de l'importance des enjeux auxquels elle doit répondre. Face à des organisations criminelles toujours plus structurées, à la massification des flux et à la sophistication des trafics, son renforcement constitue une nécessité.

Mais ce renforcement ne peut pas se limiter à l'acquisition de nouveaux équipements, à la création de dispositifs spécialisés ou à la multiplication des expérimentations. **Il doit également se traduire par des effectifs adaptés, une formation suffisante, des organisations de travail soutenables et une reconnaissance réelle des contraintes** imposées aux agents.

Sur le GOST, l'UNSA Douanes rappelle son attachement au développement de cette capacité opérationnelle, dont notre organisation a accompagné l'émergence en Auvergne-Rhône-Alpes. L'expérimentation doit désormais permettre de construire un dispositif pérenne, correctement dimensionné et attractif. **Cela suppose de traiter sans ambiguïté la question des effectifs, du régime de travail, des compensations et de la reconnaissance indemnitaire.** Nous ne voulons pas d'une unité spécialisée dont l'efficacité reposerait essentiellement sur la disponibilité permanente et l'engagement individuel de ses agents. Nous ne voulons pas davantage voir émerger une sorte de BSI génétiquement modifiée, à laquelle on ajouterait sans cesse de nouvelles missions, de nouvelles contraintes et de nouvelles exigences, jusqu'à créer un monstre organisationnel devenu incontrôlable. Le GOST doit rester ce pour quoi il a été conçu : une unité spécialisée d'appui opérationnel, avec des missions clairement définies, des moyens adaptés et un cadre de travail protecteur pour ses agents.



ON N'A PAS DE PÉTROLE, PAR CONTRE DES IDÉES...

MAIS TOUJOURS PAS LES MOYENS !

« À la pompe, les prix s'envolent. À la DG, les projets se multiplient. Et pour les douaniers, le pouvoir d'achat reste en panne sèche ! »



Concernant le réseau cyber déconcentré, nous partageons l'objectif de renforcer la capacité de la Douane à détecter et combattre les trafics qui se développent dans l'environnement numérique. Mais nous sommes beaucoup plus réservés sur la méthode retenue pour examiner les conséquences de cette évolution sur les conditions de travail. Les risques liés à la charge cognitive, à l'exposition à certains contenus, à l'isolement ou au cumul des missions sont identifiés. Il appartient désormais à l'administration de démontrer que les mesures de prévention sont effectivement mises en œuvre.

Or, nous regrettons que ce dossier n'ait pas fait l'objet d'un véritable échange préparatoire permettant aux représentants du personnel de disposer de tous les éléments nécessaires à un avis éclairé.

Sur les scanners mobiles de basse intensité, nous considérons que ces équipements peuvent apporter une réelle plus-value aux capacités de contrôle des brigades.

Cependant, la mutualisation des moyens ne doit pas masquer les contraintes qu'elle fait peser sur les personnels : formations spécifiques, mobilisation d'équipes importantes, déplacements, disponibilité du matériel et sécurisation des opérations. L'évaluation de ces dispositifs doit porter autant sur leur efficacité opérationnelle que sur leurs conséquences concrètes pour les agents.

Enfin, concernant le sport en Surveillance, nous prenons acte des évolutions apportées au projet. Mais notre revendication demeure : deux heures d'activité physique par semaine sur le temps de service. Encore faut-il que le dispositif présenté soit applicable sur le terrain ! Nous voulons un système souple, simple et pragmatique, qui laisse aux agents et aux services la possibilité de s'organiser.

Pas une nouvelle usine à gaz administrative où, à force de vouloir tout encadrer, contrôler et vérifier, on finirait par passer plus de temps à justifier l'activité physique qu'à la pratiquer ! La DG doit apprendre à faire confiance à ses agents. La prévention et la santé au travail ne doivent pas devenir des exercices de surveillance supplémentaires.

L'UNSA Douanes ne s'oppose pas aux transformations de notre administration. Nous voulons une Douane moderne, efficace, capable de répondre aux enjeux de sécurité et de lutte contre les trafics. Mais cette ambition doit s'accompagner de moyens humains, matériels et financiers, d'une véritable reconnaissance des personnels et d'un dialogue social sincère.

Monsieur le Président, la DG a des idées, et nous ne contestons pas leur intérêt. **Mais à force de multiplier les ambitions sans renforcer les moyens, ce ne sont pas les projets qui risquent de tomber en panne : ce sont les agents qui les font fonctionner.**

