

Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
**Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !**



Après un mois de juin consacré à la tenue des CTSD dans les SCN, DI et DR, la direction générale a convoqué un comité afin de mettre à jour l'arrêté de restructuration. Un autre chantier s'est ouvert autour de la formation professionnelle avec la réforme des stages initiaux à la DNRFP.

Pour l'UNSA Douanes et la CGC Douanes, ce fut surtout l'occasion de dénoncer une situation inadmissible suite à la mise en cause de la Douane, par un média national, quant à son prétendu manque de discrétion professionnelle. Nous avons exigé une mise au point rapide, afin de défendre notre institution contre tout manquement interne ou externe. En outre, la présentation du bilan de l'observatoire interne 2022 a mis en exergue un climat social anxiogène et une très grande défiance des personnels, cadres y compris envers les pratiques managériales. Une prise de conscience s'impose au sein de notre haute hiérarchie...

Dans une liminaire commune CGC Douanes/UNSA Douanes (à lire [ici](#)), nous avons sommé la DG de réagir, ce qu'elle s'est engagée à faire, face à la mise en cause du devoir de discrétion qui s'impose à la Douane. Notre profession est durement traitée dans un article paru le 2 juillet dans le journal *Le Monde* : [L'embarrassante mission secrète du cabinet de conseil Capgemini pour les douanes françaises](#). Si la directrice affirme que les process ont été sécurisés depuis 2019, il est impératif de protéger les agents qui œuvrent tous les jours au contact d'usagers qui pourraient douter de notre probité. **La directrice a le devoir de nous protéger !**

Durant ces premiers échanges, nous avons aussi indiqué le besoin impérieux de mettre plus de moyens dans la formation initiale et continue, afin notamment de garantir une indépendance de l'administration face à la tentation des conseils externes.

Il est également nécessaire d'augmenter les effectifs d'au moins 200 emplois pour aider les services au bord de l'asphyxie en raison d'un surcroît d'activité en lien avec le Brexit. Il s'agit là d'une mesure d'urgence, à prendre sans délai. Au-delà, il faut stopper les réformes et prendre du temps pour ouvrir une réflexion globale sur l'avenir de la DGDDI : missions, effectifs, implantations. La Douane a toute sa légitimité, mais elle a été plongée dans un tourbillon de réformes depuis 20 ans qui l'ont mis sens dessus-dessous. Elle tient encore grâce à l'abnégation de ses personnels, mais il est grand temps d'arrêter cette précipitation comme le montre le bilan de l'observatoire interne.

Ce comité a produit une analyse d'impact permettant d'identifier les services et les agents concernés par le transfert des missions fiscales (TMF) sur l'ensemble de la période 2023-2024.

Le nombre de services, inscrits à l'arrêté de restructurations a augmenté, mais c'est bien des suites de l'action syndicale, qui a poussé la DG à ne pas limiter l'accès aux mesures indemnitaires prévues en pareil cas. À ce stade, le nombre de missions impactées reste bien le même et il n'y a pas plus de restructurations qu'annoncé.

Il serait insidieux de prétendre le contraire.

Il reste cependant à connaître les décisions, attendues pour octobre, quant au maintien de deux missions : la TICPE et les amendes transactionnelles.

L'étude doit aussi s'enrichir, d'ici l'automne, d'analyse sur des services annexes, pour bien identifier tous les agents frappés par le TMF.

Le détail du point TMF est à lire en détail en page 4 : [ici](#)

La direction a également inscrit le Service Grands Comptes (SGC) et l'Unité Informations Passagers (UIP) à l'arrêté de restructurations, ce qui a créé deux points forts de crispation dans nos rangs.



Comité Technique de Réseau mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil Face à une confiance ébranlée, la Direction doit réagir !



Dans le cadre de la dé-métropolisation, le SGC est transféré sur la résidence d'Aix-En-Provence. C'est **une décision politique non concertée**, menée de manière catastrophique au plan social. À présent, si nous devons accompagner au maximum les agents impactés, **il est hors de question de cautionner une méthode surannée, marquée également par un grand manque de respect pour les personnels.**

L'autre point concerne l'UIP-PNR implanté le site de la direction Roissy. Les douaniers s'étaient fortement mobilisés pour que ce service soit installé sur une zone douanière. Mais en 2019, **le politique s'en est mêlé pour confier la responsabilité de ce service auprès du ministère de l'Intérieur à travers le SNDV.** Certes, le commandement sera toujours assuré par du personnel douanier. Mais nous déplorons **ce choix, qui tend à écarter un peu plus la Douane de son cœur de métier.**

Le détail des points SGC et UIP est à lire en détail en page 5 : [ici](#)

À l'occasion d'une mission de l'inspection des services une **réforme de la formation initiale des inspecteurs** a été instaurée. L'IS a mis en évidence que la formation initiale des inspecteurs les préparait insuffisamment à leurs premières fonctions. Il s'agit désormais d'orienter cette formation dans une approche par les compétences.

L'UNSA Douanes est intervenue pour bien rappeler à l'administration du statut de ces agents qui, installés dans leur direction d'affectation, restent stagiaires jusqu'à leur titularisation en octobre. Ils devront donc bénéficier d'un tutorat jusqu'à cette date.

L'inspecteur, lors de son stage, se verra attribuer le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées.

Si nous pouvons saluer la volonté d'une professionnalisation des inspecteurs stagiaires

lors de la formation initiale, nous aurions néanmoins préféré une approche globale de ce dispositif d'enseignement pour les trois catégories. En particulier sur le **mode d'évaluation qui devrait reposer sur une moyenne globale, ce qui n'est toujours pas le cas pour les stagiaires de catégorie C et B, recalés à la première note inférieure à la moyenne de l'épreuve.**

Le détail du point Formation initiale est à lire en détail en page 6 : [ici](#)

Vint ensuite **l'observatoire interne 2022**, qui provoqua un fort malaise chez nos dirigeants. Hormis la pérennisation du Télétravail qui semble satisfaire les personnels concernés, **vos expressions ont percuté une haute hiérarchie trop isolée des réalités du terrain :** baisse de l'optimisme et de la motivation des agents, stress au travail important (notamment parmi les cadres) et pratiques managériales contrastées.

Mais, le point qui met tout le monde d'accord reste les promotions. C'est un véritable « plébiscite » pour le gouvernement précédent : **plus des 3/4 des agents considèrent que les promotions sont basées sur des facteurs non objectifs !**

Nous l'avons exigé : l'administration ne doit pas se contenter de lire cette analyse, elle doit réagir ! Elle est la garante de la bonne santé physique et morale de ses personnels.

Il est un autre sujet qui préoccupe nos organisations, celui de la **branche Surveillance.** L'UNSA Douanes n'a eu de cesse d'alerter la Direction générale sur sa **stratégie calamiteuse à destination de cette population d'actifs.** Nous avons dénoncé avec force les reports successifs des GT dédiés à la Surveillance. Cette branche est délaissée, et ce n'est certainement pas le Lab'Aura qui va résoudre la situation.

Le détail de point dédié à l'observatoire interne est à lire en détail en pages 7/8 : [ici](#)



Comité Technique de Réseau mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil Face à une confiance ébranlée, la Direction doit réagir !



Parmi les autres points d'information, nous sommes revenus sur la Gestion du Temps et des Absences (GTA). Lors de sa présentation au précédent CTR, les représentants du personnel avaient souligné la sensibilité du projet s'il devait remettre en cause certains acquis sociaux négociés localement, notamment lors de la mise en œuvre de l'ARTT.

Dès lors ; la Directrice générale a souhaité adapter la démarche afin de permettre la concertation locale. À court terme, la bascule sera réalisée selon une approche non régressive par rapport à la situation existante. En pratique cela consiste à paramétrer localement l'outil pour maintenir les fonctionnements dérogatoires concertés localement. Les arbitrages seront portés à la connaissance du CTR.

Enfin, l'idée saugrenue de basculer certains métiers au forfait jour (TSI notamment) en instaurant la GTA a subitement disparu. C'était le mieux à faire de la part de nos dirigeants.

Un point sur les expérimentations en cours dans les CRPC était inscrit également.

Sur cet aspect, la Directrice générale a coupé court à toute initiative locale en précisant que le terme de spécialisation était non adapté. Si ce n'est pas ce que l'on appelle une cacophonie, ça y ressemble furieusement !

Au cours des discussions, la DG a réaffirmé l'ancrage territorial des CRPC.

L'administration souhaite valoriser les dominantes de chaque cellule afin de leur donner la possibilité de partager leur expertise au-delà de leur zone.

Le détail des points dédiés à la GTA et les CRPC sont à lire en détail en pages 9/10 : [ici](#)

À l'occasion des questions diverses, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont interpellé l'administration pour la DNRED et la DNGCD.

À la DNRED, une information circule sur le retrait possible du SNPD. Ce service de Police dédié au soutien des actions de la Douane, mais aussi de la DGFIP et la CCRF, représente une aide précieuse dans la préparation et la réalisation des opérations. Il nous semble préjudiciable de voir la DNRED perdre ce soutien, d'autant qu'aucun autre dispositif ne pourrait le remplacer.

Quant à la DNGCD, nous avons alerté la direction générale sur la nécessité de programmer une GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) afin de conserver du personnel qualifié au long terme.

En réponse, la direction a voulu préciser qu'un effort a été fait pour former des Marins G1. Toutefois, elle partage les grandes lignes de notre analyse et, à travers elle, notre inquiétude. Elle a donc souhaité apporter une réponse positive à notre demande de GPEC auprès de la DNGCD.

Le détail des points dédiés à la DNRED et la DNGCD sont à lire en détail en page 11/12 : [ici](#)

Ce comité aura mis en évidence le besoin de retrouver une Douane cohérente. Nous l'avons martelé : il est urgent de faire une pause dans les réformes et de prendre le temps nécessaire afin de mettre en place un projet efficace, pour redonner du sens à la Douane et placer le bien-être des agents au cœur de vos préoccupations. Il ne faut plus écarter les représentants des personnels des instances, contrairement à ce que recherche la loi de transformation de la Fonction publique. Dégagées de cette entrave, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes sauraient s'engager dans une voie constructive pour la Douane.



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



Le Transfert des Missions Fiscales (TMF)

Comme annoncé lors du précédent comité réuni le 25 mai 2022, l'administration a présenté un arrêté modifié concernant les restructurations en cours. Parmi les points négociés durant l'accord du mois d'avril, il était prévu une analyse d'impact permettant d'identifier les services et les agents concernés par le transfert des missions fiscales (TMF) sur l'ensemble de la période 2023-2024. Cet exercice devait se faire en 2 temps, avec une première présentation ce 6 juillet. L'analyse sera ensuite affinée et complétée durant le 2nd semestre de l'année.

Le projet d'arrêté présenté reprend donc un nombre supérieur de services concernés par les restructurations par rapport au projet initial de l'administration. Il reste d'ailleurs à étudier le cas d'autres bureaux encore, tels que les SRE. Quant à l'IGF, son audit auprès des RI se poursuit par une seconde lettre de mission.

Pour autant, il ne faut pas en tirer comme conclusion qu'il y a davantage de restructurations. Si le nombre de services augmente, c'est bien des suites de l'action syndicale qui a poussé la DG à ne pas limiter l'accès aux mesures indemnitaires prévues en cas de restructurations. **Il est fort possible que l'administration ait envisagé, dès l'annonce du TMF en octobre 2020, de réaliser « des économies sur les économies », en cherchant à contenir le nombre officiel de restructurations.** Une situation inadmissible pour nos organisations syndicales, qui voulaient que tout agent subissant une restructuration, totale ou partielle, puisse avoir accès aux mesures indemnitaires. À ce stade, le nombre de missions impactées reste bien le même. Il serait insidieux de prétendre le contraire.

Toutefois, l'incertitude demeure pour les deux missions que nous avons identifiées : le recouvrement des amendes douanières et la TICPE. **Nous avons demandé à l'administration de prendre position rapidement afin de ne pas laisser les agents concernés en suspens plus longtemps, incapables d'orienter sereinement leur avenir professionnel.** Bien évidemment, nous attendons que ces missions puissent rester dans le giron douanier. Cela aurait du sens pour la TICPE, notamment de par la technicité que les agents ont développée en matière de contrôle. Les produits pétroliers demeurent des marchandises importées, soit le cœur de notre métier. Quant à la gestion des amendes transactionnelles (non forfaitaires), elle amènerait de nombreuses difficultés en cas de transfert. Le détail de ces raisonnements plaidant pour le maintien des activités en douane a bien été présenté à l'administration. **La DG s'est engagée à apporter une réponse pour l'automne (octobre ?)... Nous l'attendons de pied ferme.**

Dès lors, le projet d'un arrêté présenté en l'état nous semblait incomplet.

À cela s'ajoute un point encore non réglé concernant les « rondelles d'emploi », expression malvenue issue des débats avec l'ancien responsable du transfert, Monsieur Gardette.

Il s'agit en fait de déterminer si un agent, qui subit un impact partiel sur son activité, est bien substantiellement impacté dans son travail pour bénéficier des mesures indemnitaires de restructuration ? Cette vision n'étant pas harmonisée entre les différents services déconcentrés, nous avons demandé à l'administration de revoir sa copie.



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



Au final, si nous pouvons noter une volonté de nos dirigeants pour élargir à juste titre l'accès aux indemnités de restructuration pour les agents concernés, il reste encore du chemin à faire. La copie reste donc largement perfectible et les réponses en suspens doivent aboutir.

Enfin, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes rappellent bien évidemment leur opposition au TMF, fruit d'une volonté avant tout politique qui met à mal l'organisation et le périmètre de la DGDDI, pour des motifs qui n'apparaissent pas suffisamment établis pour générer une amélioration franche du service public.

**Vote CONTRE : UNSA/CGC, CGT et Solidaires
Abstention : CFDT/CFTC, USD-FO**

Pour aller plus loin sur l'arrêté de restructuration, lire la fiche DG : [ici](#)

Le Transfert du SGC et la restructuration de l'UIP

En plus du TMF, il y avait deux principaux points présents à l'arrêté de restructuration.

Dans le cadre de la dé-métropolisation, le Service Grands Comptes (SGC) est transféré sur la résidence d'Aix-En-Provence. Cette décision politique a été menée de manière catastrophique au niveau social. **La décision prise par la haute administration n'a fait l'objet d'aucun échange préalable avec les représentants du personnel.** À présent, si nous devons accompagner au maximum les agents impactés, il est hors de question de cautionner une méthode surannée, marquée également par un grand manque de respect pour les personnels.

Les agents concernés par ce transfert auront accès aux mêmes mesures indemnitaires prévues en cas de restructuration.

L'autre point concerne l'UIP-PNR implanté il y a près de 10 ans sur le site de Roissy. Les douaniers s'étaient fortement mobilisés afin que ce service soit installé en zone douanière. Mais en 2019, le politique s'en est mêlé : un arbitrage a confié la responsabilité du service auprès du ministère de l'Intérieur à travers le [SNDV](#). Certes, le commandement sera toujours assuré par du personnel douanier.

La douane sera d'ailleurs le principal « client » de ce service national. **Mais, nous ne pouvons que déplorer ce choix qui tend à écartier un peu plus la Douane de son cœur de métier, c'est pour nous inadmissible !**

En matière de reclassement, les agents affectés à l'UIP avant le 1er juillet 2022 bénéficieront des mêmes droits en matière de restructuration que ceux impactés par le TMF jusqu'en 2025, ce qui couvre la période prévue pour le déménagement vers la résidence de Châlons-en-Champagne. En outre, ils ne sont pas concernés par le placement en position normale d'activité (PNA).

Par contre, tout agent affecté à l'UIP après le 1er juillet 2022 ne sera pas considéré comme restructuré. L'administration affirme qu'il aura demandé son affectation en connaissance de cause. À cela s'ajoute le placement en PNA pour une durée de 3 ans renouvelable sur volonté de l'administration d'accueil. Il n'est pas sûr que tout cela encourage grandement les douaniers à développer une carrière dans cette future structure. Nous avons d'ailleurs sollicité la DG sur ce point en mai dernier, mais il est resté au point mort...



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



La réforme de la formation initiale des inspecteurs

L'inspection des services a mis en évidence que la formation initiale des inspecteurs les préparait insuffisamment à leurs premières fonctions. Il s'agit désormais d'orienter cette formation dans une approche par les compétences.

La nouvelle formation s'articule sur un module de tronc commun (octobre/mars) suivi jusqu'en juin d'une prise de poste en pré-affectation. Ensuite, de mi-avril ou mi-juin, selon la spécialité, le stage de professionnalisation est organisé. Le cycle se termine alors en octobre.

L'UNSA Douanes est intervenue pour bien rappeler à l'administration du statut de ces agents qui restent stagiaires jusqu'à leur titularisation en octobre et devront donc bénéficier d'un tutorat jusqu'à cette date. Concernant le tutorat, notre souhait est d'une homogénéité sur l'ensemble des directions.

L'arrêté sur la formation initiale des inspecteurs stagiaires fixe les conditions d'évaluation des aptitudes professionnelles en termes de connaissances, de savoir-faire et de savoir être. **Pour être titularisé, le stagiaire sera évalué lors du module de tronc commun et lors de la formation différenciée suivant la pré-affectation.** La formation théorique (tronc commun + pré-affectation) d'octobre à mi-juin, est validée si le stagiaire obtient une moyenne d'au moins 10/20. Nous rappelons qu'il peut bénéficier d'une session de rattrapage pour une épreuve dans laquelle il n'aurait pas la moyenne. Lors du stage de professionnalisation, il est évalué sur deux unités de compétences, la première porte sur le comportement des stagiaires à s'intégrer dans le service et au collectif de travail et la seconde sur la compétence technique. L'évaluation est effectuée par le chef de la DNRFP et le chef de la circonscription via un compte-rendu.

Le stagiaire lors de son stage de pré affectation se verra attribuer le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées. Actuellement les stagiaires de Tourcoing sont dans l'application de ce nouveau dispositif. Un bilan sera communiqué fin 2022.

La question semble posée pour fixer à quel moment courait le délai des deux ans imposés par les LDG mutation avant de pouvoir changer d'affectation. Si la DG va bien se pencher dessus, l'UNSA Douanes a exigé que la question soit aussi posée pour les catégories C et B.

Si nous pouvons saluer la volonté d'une professionnalisation des inspecteurs stagiaires lors de la formation initiale, qui répond à nos attentes en matière de formation, nous aurions néanmoins préféré une approche globale de ce dispositif d'enseignement pour les trois catégories. En particulier, sur le mode d'évaluation qui devrait reposer sur une moyenne globale, ce qui n'est toujours pas le cas pour les stagiaires de catégorie C et B, recalés à la première note inférieure à la moyenne dans une l'épreuve.

Vote POUR : USDFO

Abstention : UNSA/CGC

Vote CONTRE : CGT et CFDT/CFTC et Solidaires

Pour aller plus loin sur la formation initiale des inspecteurs, lire la fiche DG : [ici](#)



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



L'observatoire interne 2022

L'Observatoire interne du ministère existe depuis l'année 2000. Il est réalisé en ligne depuis 2016. C'est une enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des personnels de Bercy. Elle permet de sonder chaque agent pour qu'il s'exprime sur son environnement professionnel et les projets de sa direction, évalue les modes de fonctionnement, conditions d'exercice des missions et pratiques managériales, etc.

Hormis la pérennisation du Télétravail, qui satisfait assez fortement les personnels concernés, cette étude, pratiquée par un prestataire externe, a sacrément secoué nos dirigeants. Vos expressions ont percuté une haute hiérarchie trop isolée des réalités du terrain. D'elle-même, elle reconnaît :

- une baisse de l'optimisme et de la motivation des agents ;
- des attentes fortes en termes de rémunération ;
- un niveau de stress au travail important, notamment parmi les cadres ;
- des pratiques managériales contrastées.

Mais, le point qui met tout le monde d'accord reste les promotions. C'est un véritable « plébiscite » pour le gouvernement précédent, initiateur de la loi de transformation de la Fonction publique et des LDG qui en découlent : plus des 3/4 des agents considèrent que les promotions sont réalisées sur la base de facteurs non objectifs ! Quand on se souvient que le leitmotiv de cette réforme était, officiellement, de rendre les promotions accessibles et plus transparentes, tout le monde s'aperçoit désormais de la duperie.

Il est un autre sujet qui préoccupe nos organisations, celui de la branche Surveillance, en général. Si le taux de confiance des personnels OP/CO-AG reste moyen, malgré les importantes réformes en cours, celui des agents SU s'est nettement infléchi. L'UNSA Douanes n'a eu de cesse d'alerter la Direction générale sur sa stratégie calamiteuse à destination de cette population d'actifs.

Nous avons dénoncé avec force les reports successifs des GT dédiés à la Surveillance. Cette branche est délaissée, et ce n'est certainement pas le Lab'Aura qui va résoudre la situation. L'administration n'a pas voulu entendre nos mises en garde, elle en paye à présent les conséquences.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont également pointé le rythme trop soutenu des réformes qui s'enchaînent, toutes branches confondues, depuis 20 ans. C'est frénétique !

À présent, tout le monde est en manque de repaires et de perspectives. Les tâches sont accomplies sans grande compréhension de leur finalité et les orientations revues trop souvent.



Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !



Nous l'avons d'abord exigé : l'administration ne doit pas se contenter de lire cette analyse, elle doit réagir ! Elle est la garante de la bonne santé physique et morale de ses personnels.

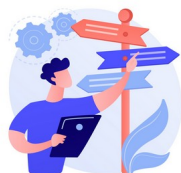
Puis, nous l'avons martelé : il est urgent de faire une pause dans les réformes et de prendre le temps nécessaire avec les partenaires sociaux afin de mettre en place un projet efficace pour redonner du sens à la Douane et placer le bien-être des agents au cœur de vos préoccupations.

Face à ce plaidoyer incontestable, la directrice a indiqué que le nouveau ministre est attentif au rythme trop intense des réformes en douane. Il ne peut le nier et souhaite une nouvelle approche du dialogue social.

Dans ce cadre, la DG envisage une plus grande analyse des résultats de l'observatoire, en lien notamment avec un cycle de travail dédié à la Surveillance qui doit débuter à l'automne. La revendication de l'UNSA Douanes trouve enfin de l'écho dans les propos de la directrice.



D'autres chantiers vont devoir s'ouvrir. Celui du Télétravail, qui démontre un effet bénéfique dans l'enquête. Il serait utile de comprendre pourquoi son impact est perçu positivement, avant d'arrêter les contours d'un nouvel Accord à stabiliser selon les engagements pris récemment au niveau de Bercy.



Le chantier des Promotions commence à faire très mal à nos dirigeants. En effet, la DGDDI est le cancre de Bercy pour ce point depuis la mise en œuvre des LDG. Il est impératif de rétablir un système plus sincère. La DG a apporté des premières réponses à l'occasion du COSUI du 28 juin dernier, il faut aller dans ce sens. En outre, les représentants des personnels doivent retrouver une fonction plus protectrice dans ce domaine.

Enfin, la discrimination reste encore trop présente en Douane. Elle se manifeste sous différentes formes mais trois sujets sont plus prégnants : les discriminations liées au sexe, à l'état de santé et à l'appartenance syndicale.

Il semble encore nécessaire de rappeler que les auteurs de ces discriminations peuvent être lourdement sanctionnés. La direction va s'employer à intensifier les actions de communication en ce sens.



Pour aller plus loin sur l'observatoire interne, lire la fiche DG : [ici](#)



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



La Gestion du Temps et des Absences (GTA)

La gestion du temps de travail et des absences a toujours été une préoccupation majeure des agents et de leur hiérarchie. A l'ère de l'automatisation, il devenait donc nécessaire pour l'administration de posséder une application informatique suffisamment développée afin qu'elle puisse non seulement tenir le décompte du temps travaillé des agents, mais qu'elle soit aussi reliée à l'outil SIRHIUS de manière à établir une corrélation avec la paye.

A noter que les agents de la Surveillance sont précurseurs puisque leur application MATHIEU permet déjà le même type de rapprochement. GTA est donc une application essentiellement à usage des OPCO-AG. De plus, les agents au forfait jour gardent leur régime.

Le déploiement de la GTA concerne la DINA depuis le 1^{er} avril et la DG depuis le 1^{er} mai. Il a été accompagné d'un plan de formation des équipes, néanmoins **l'UNSA Douanes a fait savoir à la DG qu'une formation des managers et des agents à l'outil serait la bienvenue**, surtout que ce sont les agents eux-mêmes qui rentreront les données qui les concernent. Madame Braun-Lemaire est d'accord sur ce point.

Le calendrier de déploiement est le suivant :

- DG et DINA suivi de GRAND EST, AURA et Bretagne-Pays de Loire sont réalisés ;
- DNGCD en août ;
- HDF, Réunion, Occitanie, Antilles Guyane et Normandie en octobre ;
- IDF, Bourgogne Centre franche Comté, Polynésie et Mayotte en novembre ;
- DNRFP, PACA, CID, DNRED et DIPA en décembre.

L'UNSA Douanes constate que l'outil a permis d'identifier dans les services l'existence d'heures supplémentaires structurelles ce qui apporte de l'eau à notre moulin lorsque nous réclamons des emplois supplémentaires. Dès lors, **tout écrêtage est à proscrire ! A défaut, nous le considérerions comme un travail dissimulé, pénalement répréhensible.**

Les représentants du personnel avaient souligné la sensibilité du projet dès lors qu'il remettrait en cause certains acquis sociaux négociés localement, notamment lors de la mise en œuvre de l'ARTT.

La Directrice générale a souhaité adapter la démarche afin de bénéficier des fonctionnalités de l'outil rapidement et de permettre la concertation locale sur les points sensibles. À court terme, la bascule sera réalisée selon une approche non régressive par rapport à la situation existante. En pratique cela consiste à paramétrer localement l'outil pour maintenir les fonctionnements dérogatoires qui auront fait l'objet d'une concertation locale.

Nous avons cependant obtenu que les arbitrages, dans le cas où la bascule locale génère des difficultés pointées par les représentants du personnel, soient bien étudiés en CTR.

Enfin, l'idée saugrenue de basculer certains métiers au forfait jour (TSI notamment) en instaurant la GTA - une méthode dénoncée par les organisations syndicales en mai dernier - a subitement disparu. Les personnels concernés s'étaient d'ailleurs manifestés avec force suite à nos différentes alertes. C'était le mieux à faire de la part de nos dirigeants.



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



L'expérimentation CRPC

PLUS VITE QUE LA MUSIQUE ...

La DG avait mis à l'ordre du jour du CTR, un point d'information sur les expérimentations en cours dans les CRPC du Grand Est et de Nouvelle-Aquitaine (DINA). Cette intention faisant certainement suite à la petite musique de fond parvenue aux oreilles de la Directrice générale concernant la nature des expérimentations. En effet, les organisations syndicales de ces interrégions avaient informé l'administration de l'air que les DI concernés souhaitaient jouer sur ces expérimentations, à savoir celui de la spécialisation des CRPC.

Sur cet aspect, Madame Braun-Lemaire a indiqué que le terme de spécialisation était non adapté voire impropre et qu'il devait donc être modifié. D'où viendrait donc cette dissonance ? la Directrice générale admet qu'elle est due à un contre-temps ; la DINA et le Grand Est ayant commencé leur démarche avant que l'administration centrale n'ait adressé une instruction. Si ce n'est pas ce que l'on appelle une cacophonie, ça y ressemble furieusement !

Mais la clé de la réponse se trouve dans le calendrier et le format du chantier ouvert par la DG qui a pour objectif d'identifier les actions à prévoir et les mesures à prendre, pour la période 2022-2025, afin de renforcer l'efficacité de l'ensemble de la chaîne douanière intégrée du renseignement, du ciblage, du contrôle et des enquêtes administratives et judiciaires.

L'évaluation du dispositif des contrôles et des enquêtes devrait intervenir au premier trimestre 2023. L'avancée de ces travaux fera l'objet d'un GT début 2023.

QUAND LA MUSIQUE EST BONNE ...

Au cours des discussions, la DG nous a fait part de son intention de réaffirmer l'ancrage territorial de ces structures, ce que nous préférons aux discours tenus localement jusqu'à présent. Il ressort néanmoins que les CRPC peuvent coordonner leurs études en utilisant de fait les expertises des différentes cellules. L'administration souhaite valoriser les dominantes de chaque CRPC afin de leur donner la possibilité de partager leur expertise au-delà de leur zone.



L'UNSA Douanes a profité de ce point inscrit à l'ordre du jour pour pointer du doigt le sous-effectif chronique d'une des trois CRPC de Nouvelle-Aquitaine, ce qui n'a pas permis d'aborder sereinement l'expérimentation, vécue localement comme un exercice d'adaptation à la situation de l'emploi. Pour l'UNSA Douanes, valoriser le travail de chaque CRPC, passe d'abord par un niveau d'effectif suffisant.

La Directrice générale a repris notre constat et relancera ces expérimentations, pour le moment limitées à ces deux DI, à l'aune d'une instruction venue de Montreuil.



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



Le Service National de Police Détaché (SNPD) auprès de la DNRED

L'UNSA Douanes et la CGC douanes ont souhaité savoir quels sont les projets de l'administration pour le Service National de Police Détaché ?

Il semblerait que l'existence de ce service soit remise en question alors que pourtant, il est parfaitement intégré dans le dispositif LCF de la DNRED et apporte une aide précieuse aux services d'enquêtes douaniers.

En effet, ce service, qui existe depuis très longtemps, est au service de toute la douane, mais également de la DGFIP et plus rarement la CCRF.

Il se distingue notamment par :

1. Une disponibilité inégalable pour les opérations de la DNRED : présence des OPJ pour les VD, qui décharge les services d'enquête de la contrainte de trouver une assistance locale, pas toujours disponible et à la discrétion professionnelle parfois aléatoire. Les OPJ du SPND ont une compétence nationale et peuvent la veille pour le lendemain, accompagner les services d'enquête douaniers en tout point du territoire.
2. Une forte expérience des OPJ qui sont tous commandants et qui connaissent parfaitement la procédure pénale et leur articulation avec les procédures douanières. Ils jouent également un rôle de formation pour les agents des douanes de la DNRED.
3. Une connaissance de l'environnement douanier administratif et des procédures douanières.
4. Un rôle d'intermédiaire et de liaison avec les autres services de police, de tout type, commissariat, SRPJ, offices, avec lesquels la DNRED travaille, qui permet de faciliter l'exécution des demandes douanières.
5. Enfin, les agents de ce service sont tous habilités secret défense, ce qui est indispensable compte tenu de l'appartenance de la DNRED aux services du premier cercle de renseignement.

Ainsi, nous voulions savoir quels sont les projets de l'administration concernant ce service et, dans l'hypothèse d'une son éventuelle remise en cause, par quel dispositif serait-il prévu de le remplacer afin de continuer d'offrir aux enquêteurs les moyens d'enquêtes dont ils ont besoin ?

Si la Directrice générale a bien confirmé que la Police a ouvert une réflexion sur ce service, elle n'a pas été en mesure d'apporter un éclairage rassurant sur l'avenir de cette collaboration. Nous avons donc insisté pour qu'elle manifeste une volonté appuyée de la DGDDI auprès de la DGPN, afin de conserver le rattachement du SNPD. A suivre, de près...



*Comité Technique de Réseau
mercredi 06 juillet 2022 à Montreuil
Face à une confiance ébranlée,
la Direction doit réagir !*



Quelle perspective pour la DNGCD ?

Les représentants de l'UNSA Douanes ont récemment interpellé le directeur de la DNGCD sur différents points, en lien notamment avec le manque de personnel.

La création de cette direction peine visiblement à apporter les réponses attendues par les agents en matière d'emplois. Le personnel se dit même plutôt déçu par la gestion de l'Administration et beaucoup sont en manque de repaires à cause des restructurations, des promesses verbales non tenues, des conditions de travail dégradées et des risques psycho-sociaux avérés.

Il y a beaucoup de départs à la retraite prévus chez les titulaires, dont des spécialistes, dans les 3 ans à venir. Pourtant, il manque déjà des G2 marins. L'administration n'a pas su l'anticiper depuis plusieurs années. En outre, l'école de La Rochelle ne dispose pas de capacités extensibles pour ces spécialistes (12 à 15 marins maximum par session), ce qui rajoute de l'inquiétude quant à la pénurie de personnels qualifiés dans les années à venir. Ces mêmes difficultés sont globalement présentes également chez les pilotes et les PNT.

Il faut bien noter que le recours « massif » à des contractuels ne saurait être une réponse satisfaisante à la situation posée.

Ainsi, il ne semble pas y avoir de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences clairement établie. Dans ces conditions, nous avons réclamé l'ouverture d'un véritable chantier GPEC, sincère et objectif, auprès de la DNGCD.

En réponse, la direction a voulu préciser qu'un effort a été fait pour former 119 Marins G1, étape indispensable pour passer ensuite G2. Toutefois, elle partage les grandes lignes de notre analyse et à travers elle notre inquiétude. Elle indique des travaux vont débiter dès septembre pour la catégorie A, avant de s'étendre aux autres catégories. Elle a donc souhaité apporter une réponse positive à notre demande de GPEC auprès de la DNGCD.

J'agis pour mon quotidien, je rejoins l'UNSA Douanes :

