

L'attractivité bientôt au cœur des débats ?

La Direction générale a présenté son plan d'action JO, qui doit fortement mobiliser les personnels sur tous les territoires. L'UNSA et la CGC Douanes ont réclamé une reconnaissance exceptionnelle de l'engagement attendu des agents.

Déontologie : l'administration porte un plan depuis avril et fait évoluer l'interrogatoire écrit. Nous avons insisté pour que des réunions de prévention efficaces et à destination de tous les personnels soient dispensées.

Violence en service : nous avons sollicité la mise en œuvre d'un plan d'action destiné à lutter contre les actes d'agression en service, et demandé la création d'une cellule nationale de suivi et d'accompagnement des agents victimes d'agressions ou d'accidents de service (à lire en détail [ici](#)).

Horaires atypiques en OP/CO : les bases réglementaires en matière d'ARTT sont-elles adaptées aux changements initiés par l'administration ?

De quoi s'agit-il ?

? Depuis le 1^{er} janvier, et suites aux élections professionnelles, le Comité Social d'Administration de Réseau (CSAR) remplace le comité technique de réseau (CTR) afin de réunir les compétences CHS et CT. Cette nouvelle instance ne peut malheureusement pas fonctionner de façon optimale, du fait de l'absence de règlement intérieur (RI). Nos plus hauts dirigeants n'ont pas su anticiper la création de ces RI, dont l'existence a pourtant été actée dès l'automne 2020. Cela ne fait que conforter le sentiment de dénigrement porté par le gouvernement envers les fonctionnaires et leurs représentants. C'est donc un CSA, sans aucun point majeur soumis au vote des syndicats, qui s'est réuni ce jeudi 1^{er} juin.

Nos organisations, UNSA Douanes et CGC Douanes, participent en alliance à ce CSAR. Nous avons donné lecture de notre déclaration liminaire (à lire [ici](#)) afin d'insister sur le besoin urgent d'une revalorisation salaire pour tous les agents, en lien avec une inflation qui demeure à des niveaux records.

Nous réclamons également des mesures fortes en termes d'attractivité : salaire mensuel de base à 2 000€ nets pour un agent, nouvel échelonnement cohérent entre chaque catégorie pour retrouver une réelle progressivité dans la rémunération, prise en compte des rythmes de travail atypiques (dans les deux branches), plan de prévention et d'accompagnement, etc. Les réponses ne peuvent pas venir uniquement du ministre de la Fonction publique. Bercy et Montreuil doivent s'atteler à préserver l'attractivité du métier de douanier, qui se trouve désormais confronté au même phénomène d'abandon que ceux de la Police ou l'Éducation : (exemple) le taux de candidats au concours externe DGDDI de cadre A a chuté de 40 % !

La Directrice générale s'est montrée attentive à nos attentes et prévoit d'inscrire le thème de l'attractivité à l'agenda social du second semestre. L'UNSA Douanes y défendra l'ensemble des ses propositions portées à l'occasion des élections professionnelles.

Avant d'entamer l'ordre du jour, les syndicats ont voté unanimement une mention porteuse des revendications exprimées récemment par les EMC. De ce fait, sur proposition de notre délégation, la réunion SU prévue le 10 juillet sera remplacée par une RT spécialistes (moniteurs, EMC et probablement Motards). Concernant l'aspect indemnitaire, les syndicats vont réclamer l'ouverture d'une négociation au second semestre, afin d'aborder le régime de l'ensemble des personnels. Toutefois, les dossiers moniteurs et EMC étant bien avancés, ils pourront être débattus dès le prochain CSAR prévu le 6 juillet.



L'attractivité bientôt au cœur des débats ?

Le dispositif pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 (JO et JOP)

La DG a préparé un plan de mobilisation qui s'étale de juillet 2023 à novembre 2024 (à consulter : [ici](#)). Il en ressort le classement des DI en trois groupes selon les besoins de mobilisation, et notamment sur la période forte allant du 1^{er} juillet au 08 septembre 2024 :

- ➔ niveau 1 : IDF, avec un taux de disponibilité de 100 % des brigades de Surveillance et des brigades spécialisées (équipes cynophiles, scanner, vedettes).
- ➔ Niveau 2 : DIPA, Hauts-de-France et PACA-Corse, avec un taux de disponibilité de 80 % pour les brigades de Surveillance et de 100 % pour les brigades spécialisées.
- ➔ Niveau 3 : toutes les autres DI, avec des points de vigilance pour les sites de compétition et la tenue des PPF et PPA. Les taux de disponibilité seront compris entre 60 et 80 %.

Sur la période forte, la quasi totalité des agents de Paris spécial devrait être déployée en niveau 1. Sur le même principe de défraiement, les autres personnels en niveau 3 pourraient compléter ce déploiement. Le taux de disponibilité impactera nécessairement la possibilité de poser des congés annuels (les RC, RH, JNC, etc. restent possibles).

L'UNSA et la CGC Douanes ont sollicité la direction sur de nombreux points :

- ➔ Il est indispensable de prévenir avant la fin de ce mois, les personnels concernés par un taux de disponibilité, afin de leur permettre d'organiser leur vie familiale.
- ➔ Quelles aides exceptionnelles sont-elles prévues pour aider les familles pour la garde de leurs enfants en pleine période estivale ?
- ➔ Comment seront logés les personnels mobilisés en IDF, puisque les hébergements temporaires seront soumis à une très forte tension ? Seront-ils remboursés au frais réels ?
- ➔ Des budgets spécifiques d'équipements seront-ils alloués à la DGDDI ?
- ➔ Quels sont les besoins en mobilisations des DI en niveau 1 et 2 ?

- Quel sera l'impact pour les services qui font habituellement appel aux Paris spé pour gérer les pics d'activité saisonniers ? Des renforts tiers sont-ils prévus ?
- Les services OP/CO, hors fret express, seront-ils exceptionnellement mobilisés les week-ends ?

En outre, l'UNSA et la CGC Douanes ont réclamé une reconnaissance de l'engagement à haute intensité attendue des agents : prime exceptionnelle, plan de qualification et octroi de jours de CA supplémentaires (reportables sur 2024 et 2025 et/ou sur CET). La DG n'a pas encore toutes les réponses à nos interrogations. Elle confirme néanmoins :

- Une communication rapide sera faite ce mois-ci à destination des personnels concernés pour leur permettre d'anticiper leur planning 2024.
- La mobilisation estivale neutralisera toutes les activités reportables (FP, séminaires, etc.) et limitera les périodes de réserves sortantes.
- Les affectations des stagiaires pourraient être anticipées (quid des agents mutés dans ce cas ?) et des renforts d'effectifs transitoires (non pérennes) sont envisagés.
- Les logements disponibles à la Masse, l'ALPAF et plus largement au niveau interministériel seront recensés et accordés en priorité aux personnels de renfort temporaire.
- Un plan de continuité de l'action sera validé et suivi régulièrement en GT et CSA.
- Un budget « équipements » exceptionnel est à l'étude dans les ministères.
- Une démarche simplifiée et spécifique sera établie pour les admissions temporaires (AT).
- Un plan interministériel exceptionnel présentera des mesures concernant les CA et l'indemnitaire, mais nous n'avons pas de date annoncée.

Dès lors, nous attendons encore des garanties avant de valider ce plan de mobilisation extraordinaire. Nous avons insisté sur la nécessité de répondre à toutes ces questions avant 2024 !



L'attractivité bientôt au cœur des débats ?

La déontologie et la réforme de l'interrogatoire écrit (IE)

Si l'administration rappelle que « la très grande majorité des agents fait preuve au quotidien d'un engagement et d'une manière de servir irréprochables », elle précise ensuite que le bilan sur la déontologie montre un accroissement et une évolution des enjeux disciplinaires. Elle a donc décidé d'engager, pour une période d'un an, un plan de communication dédié, accompagné d'une expérimentation sur « l'audition de service ».

L'UNSA et la CGC Douanes ont été parmi les rares à évoquer dans leurs interventions, le besoin d'insister sur la prévention en matière de déontologie. Nous avons demandé la présentation complète du plan de communication annoncé, autant pour les titulaires en service que pour les stagiaires en formation initiale. Pour nous, le plus important n'est pas la répression mais la prévention, afin de limiter le plus possible les cas de discipline.

Concernant l'expérimentation, prévue au second semestre, l'IE devient l'audition de service (AS). Cette procédure sera (enfin) informatisée et mieux encadrée. Elle prévoit notamment, et c'est un complément majeur, la possibilité pour l'agent de se faire assister par un personnel de son choix.

Nous déplorons néanmoins qu'une telle réforme n'ait pas fait l'objet d'une concertation préalable avec tous les syndicats, car des carences sont apparues dans le projet.

Il a notamment été oublié qu'il est impératif de faire préciser au début de l'audition si l'agent est entendu en qualité de « témoin » ou de « mis en cause » et de préciser la nature exacte des faits reprochés. D'autre part, la qualité du représentant de l'agent, qui peut être un collègue, un membre de sa hiérarchie ou un représentant du personnel, pose question. En matière de discipline, il serait préférable de confier cette tâche un militant syndical, formé à cet exercice et habitué aux clauses de confidentialité. En outre, l'agent aura 24 heures pour s'organiser et solliciter un représentant.



Cela reste bien trop court et toujours en deçà des droits établis dans le secteur privé.

En l'état, cette procédure apporte des garanties au bénéfice des agents entendus dans le cadre des enquêtes administratives, mais elles se semblent pas toutes réalisables. Il est donc encore trop tôt pour crier victoire. Malgré nos interrogations, l'administration reste déterminée à conduire son expérience pendant six mois, dès le 1^{er} juillet, avec la DIPA, le SEJF et les DI Nouvelle Aquitaine, Normandie et Bourgogne - Franche-Comté Centre Val de Loire.

Au final, la présentation de ce plan nous met tout de même mal à l'aise. L'UNSA et la CGC Douanes rejettent l'idée, qui apparaît en filigrane, selon laquelle le comportement des douaniers serait plus déviant que dans d'autres administrations. Cette petite musique, jouée depuis quelques temps par certains de nos dirigeants, et entendue parfois également du côté syndical, est insupportable et ne doit pas justifier une sévérité accrue, disproportionnée et mise en œuvre sans discernement.

Pour nous, la meilleure des procédures en discipline est celle qui n'arrivera jamais !

Afin de vous apporter une protection efficace, l'UNSA et la CGC Douanes ont fortement insisté pour que soient dispensées dans tous services, des réunions de prévention efficaces et à destination de tous les personnels.

Il faut également aider sans ambages les encadrants à détecter et prévenir les risques en matière de déontologie et à bien les former pour la conduite éventuelle d'enquête administrative.

Le concours national à affectation régionale (CNAR)

Fort de son analyse statistique sur les résultats du CNAR 2022, réalisé pour la catégorie C dans les Hauts-de-France, l'administration va conduire une expérimentation en 2023 pour le Grand Est.

Afin de mesurer pleinement l'efficacité de ce dispositif, nous avons obtenu la réalisation d'une étude sur 3 ans des mouvements réalisés par les 58 agents nommés dans le cadre du CNAR 2022. Cela nous paraît indispensable pour vérifier l'opportunité d'un tel dispositif.



L'attractivité bientôt au cœur des débats ?

En outre, l'UNSA a interrogé la DRH sur la possibilité de l'étendre aux catégories B et A. Si elle ne l'exclue pas, elle précise que l'administration n'a pas encore les outils informatiques pour la réaliser. Par contre, l'expérimentation de l'ITM (Indemnité temporaire de mobilité) que nous réclamons depuis 2 ans ne semble pas faire son chemin.

C'est dommage de ne pas vouloir élargir les possibilités de « fidélisation » des agents sur les résidences en forte tension.

ONAF, DNRED et SEJF

Les récentes annonces ministérielles dans la presse, relatives à la lutte Anti-fraude, semblent vouloir organiser ou positionner autrement les services du SEJF et de la DNRED. Le ministre a davantage sensibilisé les médias que nos propres instances. Néanmoins, ils ne sont pas compétents en matière d'organisation du travail et nous souhaitons obtenir une présentation détaillée de ces mesures en CSA, le lieu approprié et prévu légalement pour ce genre d'évolution.

Cette présentation fut bien maigre et renvoie à un prochain point d'information en CSAR. C'est trop peu, notamment en ce qui concerne la création de l'ONAF, et ses conséquences pour les personnels du SEJF, ou de la création de la cellule de renseignement fiscal à la DNRED. Nous serions contraints d'intervenir sous une autre forme, si ce point n'est pas abordé en détail le mois prochain.

La sécurité et la prise en charge des personnels

Par courrier du 18 novembre 2022, l'UNSA Douanes avait sollicité l'administration pour l'élaboration d'un plan d'action, couvrant les deux branches d'activité, afin de lutter contre les actes d'agression en service, ainsi que la création d'une cellule nationale de suivi et d'accompagnement des agents victimes d'agressions ou d'accidents de service (à lire en détail [ici](#)). La DG a présenté une première série de mesures en préparation, destinées à traiter le sujet.

Elle a pris attache avec d'autres administrations pour évaluer la prise en charge des événements graves avant de la compléter par des actions spécifiques à la DGDDI. Le tout sera enrichi par des fiches réflexes à destination des encadrants. **Pour répondre efficacement à notre demande, une étude globale sera réalisée en formation spécialisée (rattachée à ce CSAR).**

Notre action vise à prendre en compte toute la dangerosité du métier de douanier, pour lutter contre les actes de violence physique ou verbale infligés aux personnels dans l'exercice de leur fonction, les protéger, les accompagner, ainsi que les former à la gestion de ces événements.

Les repos hebdomadaires en OP/CO

L'UNSA Douanes observe différentes évolutions récentes dans les rythmes de travail en OP/CO, qui visent à ne plus accorder systématiquement un RH le dimanche, soit une pratique comparable à la Surveillance. Nous avons souhaité vérifier les bases réglementaires utilisées par l'administration.

La direction s'appuie sur l'article 3 du décret 2000-815, qui prévoit des garanties minimales dans l'organisation du travail, soit le même article qui a permis d'établir l'ARTT de la DGDDI et d'y inscrire que le « *repos hebdomadaire comprend en principe le dimanche* ». Dès lors, pour y déroger il faut des circonstances exceptionnelles limitées dans la durée (ce n'est pas le cas) ou invoquer l'objet même sur service public, qui l'exigerait en permanence, pour les activités de contrôle et d'enquête attachées à la mise en œuvre des pouvoirs conférés par le code des douanes, le livre des procédures fiscales, le code des procédures pénales ou l'action en Mer (décret 2002-155).

Il n'est nullement question du Code des douanes de l'Union (CDU) ou du code de la consommation. En outre, il est bien prévu, a minima, un temps de travail annuel dérogatoire ou des repos compensateurs accordés aux agents concernés. **Serait-ce une raison plausible de soupçonner une absence de bases réglementaires mises à jour pour organiser légalement ces services ... ?** Nous allons poursuivre notre démarche pour le vérifier !

SUIVEZ-NOUS SUR : WWW.UNSADOUANES.FR

