

**LA CGC DOUANES VOUS INFORME :  
COSUI DE L' ACCORD DU 04/04/22,  
RT HABILLEMENT & EQUIPEMENTS, RT PROJETS SI**

**COSUI ACCORD DU 04 AVRIL 2022**

*Le 21 mai dernier, s'est tenu à la direction générale, le 1er COSUI de l'accord du 04 avril 2022 présidé par Florian COLAS.*

*Ce COSUI s'est articulé autour de quatre thématiques : Valorisation des carrières, Fonds d'Amélioration du Cadre de Vie des Agents (FACVA), Retraite de service actif de la Surveillance, Accompagnement du transfert des missions fiscales.*

***Valorisation des carrières*** : L'administration a tenu ses engagements mais maintenant le défi réside dans les possibilités de maintien de la dynamique. Comment aujourd'hui valoriser l'investissement, comment retrouver des leviers managériaux et éviter des voies de garage ? Comment redevenir attractif ?

Le Directeur Général affirme qu'il a des pistes en tête et qu'il faudra les concilier avec les évolutions du métier et les évolutions du droit de la fonction publique.

Repyramidage, 4e grade en catégorie B, modifications des LDG... ?

***Sur ce sujet, la CGC DOUANES a des propositions qu'elle fera valoir dans les rendez-vous du second semestre où une stratégie pour la Douane devra, l'espère-t-on, se mettre en place.***

***FACVA*** : Sur une enveloppe de 3 millions d'euros, 1,7 millions ont déjà été dépensés pour améliorer le cadre de vie des agents et il reste donc 1,3 millions d'euros à destiner aux nouveaux projets pour les années 2024/2025.

Bien que ce dispositif ait un caractère historique pour la douane avec un retour globalement positif, il faut regretter l'hétérogénéité de son application dans les différentes interrégions. À la lumière du retour d'expérience de la première vague concernant plus de 740 projets, il est nécessaire d'alléger la charge de gestion pour les services concernés dans le cadre des projets à venir.

***Ce dispositif a été aussi l'occasion de révéler la nécessité d'une nouvelle approche du sport dans l'administration des douanes. L'administration en convient, il faut y travailler mais c'est un sujet lourd qui nécessitera une vraie réflexion concertée avec les agents de la surveillance mais aussi pour les agents des opérations commerciales et de l'administration générale.***

**Evolution du régime de retraite des douaniers de la surveillance** : C'est une mesure forte, obtenue par les syndicats signataires, avec en tête de file l'UNSA et la CGC DOUANES, qui nécessite encore des précisions sur les modalités de mise en œuvre. À la suite d'un rendez-vous programmé avec la DGAFP et le SRE, la direction générale s'engage à fournir des réponses d'ici fin juin 2024 sur les questions suivantes : modalité de portabilité, combinaison des régimes, cumuls des bonifications, communication de la jurisprudence sur la notion de « service actif ».

**Accompagnement du transfert des missions fiscales** : Au 1er janvier 2025, dans le cadre du transfert des missions fiscales, le remboursement de la TICPE doit être transférée à la DGFIP.

Au-delà de la date du transfert effectif qui pourrait être décalée, il reste des enjeux multiples pour la DGDDI :

- gérer la fin de l'exercice, car les dossiers de demandes de remboursement pourront être déposés jusqu'en décembre 2024 ;
- accompagner les agents restructurés ;
- transformer l'activité.

Concernant l'accompagnement des agents impactés, la prime d'adaptabilité dans le cadre de la double restructuration est fixé à 4 850 € pour les 81 agents aujourd'hui identifiés par la direction générale. Elle est cumulative avec les dispositifs d'accompagnement déjà en place.

Afin de maintenir une activité sur l'interrégion, le SND2R va se transformer pour devenir un SCN qui se verra confier la gestion des frais de déplacements (CHORUS-DT) pour les services déconcentrés. Ainsi, les PLI seront déchargés progressivement de cette activité. L'administration n'écarte pas en conséquence des changements dans les schémas d'emploi locaux (redéploiement, nouvelles répartitions des tâches...).

*La CGC DOUANES veillera aux respects des engagements sur l'accompagnement des agents restructurés à METZ pour constituer ce pôle d'expertise mais aussi pour les agents des PLI dont les fonctions se verront modifiées. L'administration se doit d'être à la hauteur pour la création de cet énième SCN à METZ, il y a une obligation de résultat ! La charge de travail devra être correctement évaluée pour la gestion des dossiers de remboursement mais aussi pour les fonctions de conseils et d'assistance aux agents qui demeurent un réel besoin. Les agents de ce nouveau service devront donc pouvoir disposer de formations adéquates et d'un suivi individualisé dans l'accompagnement du changement.*

## RÉUNION TECHNIQUE HABILLEMENT & ÉQUIPEMENTS

Après un important travail en concertation avec les sous-directions FIN et RESEAU, de grandes avancées ont été réalisées sur la thématique de l'habillement et des équipements à destination des agents des douanes.

Lors de la réunion technique du 24 mai dernier, l'administration n'a pas éludé les difficultés rencontrées ces dernières années, mais force est de constater que les équipes des bureaux concernés n'ont pas ménagé leurs efforts pour améliorer efficacement la situation.

Le SI Habillement (GECO) a connu des débuts difficiles et cumule différents défauts (ergonomie, paramétrage erroné, problèmes de cohérence, bugs...) Ainsi, la sous-FIN s'est dotée d'un chef de projet transverse (coordination FIN2/RESEAU2/SI) dédié à la thématique de l'habillement et à la logistique. Il sera référent GECO. Nombre d'entre vous ont dû faire des OLGA ces derniers mois, aboutissant à une quasi-saturation en début d'année. Aujourd'hui la situation est presque totalement rétablie (900 OLGA traités depuis le début de l'année) et cet important travail réalisé par les agents de la sous-direction permettra de définir les axes de travail à venir et les perspectives d'amélioration. La fiabilisation de ce SI passe encore par la résolution de certains dysfonctionnements persistants et par la mise en place d'une comitologie resserrée avec l'éditeur ISILOG. Une grosse évolution de ce logiciel est prévue pour 2026.

Le vestiaire des opérations commerciales est une avancée attendue par les agents et ils ont été séduits par les propositions de l'administration. Pour ne pas faire retomber le soufflé, il faut maintenant que la mise en œuvre se passe au mieux, car il y a quelques couacs depuis son déploiement qui a débuté en octobre 2023 et l'administration le reconnaît. Nous sommes encore dans une phase d'expérimentation et donc, tous les retours du terrain sont les bienvenus pour améliorer ce qui doit l'être.

Pour rappel, les effets composant le vestiaire sont essentiellement en dotation individuelle. Des fiches doctrine d'emploi, à paraître, préciseront le critère de dotation des équipements et effets vestimentaires faisant l'objet d'une doctrine d'emploi.

Pour le vestiaire op/co, comme pour le vestiaire de la surveillance, la démarche se doit d'être souple et doit permettre d'enrichir les réflexions sur les évolutions à apporter.

En cours d'évolution par exemple, des réflexions sont engagées sur l'inflammabilité des effets, leur abrasivité, et sur un gilet dit « haute visibilité » avec plaques, en lien avec les évolutions des risques métier. Une réflexion est engagée également sur la question du recyclage des effets.,

Des packs spécifiques devraient par ailleurs voir le jour prochainement : pack formateur TPCI, pack FRONTX...

Une communication sera effectuée au mois de septembre 2024 sur des nouveaux effets grands froids pour les agents de la surveillance. Sur le plan des nouveautés également, dans le cadre de marchés interministériels, un nouveau ceinturon en *cordura* a vocation à être déployé rapidement dans les brigades de même qu'un nouveau gilet pare-balles avec une offre de 63 tailles par genre.

Focus sur les agents motocyclistes, agents particulièrement exposés. En effet, ces derniers mois des dysfonctionnements graves ont été recensés mettant en danger les agents, notamment en raison de défaillances sur les airbags. L'administration a réagi rapidement et a pris des décisions qui

s'imposaient. Une politique de renouvellement des mécanismes en question a été mise en place. Dans le même souci de sécurité pour les agents, la direction générale a décidé du renouvellement systématique tous les 3 ans des casques de moto, équipés désormais de l'outil Agnet.

Enfin, cette réunion a permis de prendre connaissance d'innovations apportées par le bureau FIN 2. Deux espaces dédiés ont été présentés : Au sein de la direction générale, une vitrine des différents effets des vestiaires de la surveillance et des opérations commerciales et un espace dit « stock tampon » constitué afin de pallier au plus vite à des demandes d'habillement urgentes telles que celles concernant les cérémonies et les concours.

## ***RÉUNION TECHNIQUE PROJETS SI***

Dans un contexte de menaces grandissantes sur les réseaux informatiques, il n'est plus l'heure de se poser la question de la nécessité d'un investissement sur une stratégie globale des systèmes d'informations. Les documents de travail transmis dans le cadre de cette réunion technique, qui s'est tenue le 28 mai dernier, témoignent de cette préoccupation et d'une volonté positive de définition d'une gouvernance pour l'ensemble des projets SI.

Beaucoup de chantiers sont ouverts en douane et la thématique SI apporte son lot de chantiers qu'il faut nécessairement prioriser.

Afin d'atteindre des objectifs souvent ambitieux, beaucoup d'enjeux sont à relever : ressources et attractivité, formations, politique RH de recrutement et de carrières...

*Pour la CGC DOUANES, le recours irraisonné à des contractuels, des prestataires extérieurs voire à l'IA n'apportera pas les réponses à ces enjeux cruciaux.*

*Sur les sujets RH et les parcours de carrière SI*, la direction générale affirme que plusieurs actions sont en cours. Au-delà du cas des TSI (prime de 450 € pour l'année 2023), la douane a porté devant le secrétariat général de Bercy, la nécessité de l'évolution du décret n°71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État et des établissements publics affectés au traitement de l'information, mais cette démarche ministérielle sera longue. Nous sommes prévenus !

*La CGC DOUANES s'inquiète donc de la gestion des postes dans la filière informatique au sein de la DGDDI.*

*En effet, non seulement le recrutement de douaniers informaticiens est à « l'agonie », seulement 5 PSE et aucun analyste cette année, contre 75 à la DGFIP (47 analystes et 28 PSE), mais de surcroît, les perspectives de carrières sont également fortement réduites.*

Les postes de chef de pôle ou chef de section, sont les seuls débouchés pour l'avancement de carrière des informaticiens souhaitant rester dans la filière SI. Ces postes ne sont pas proposés en promotion et cela a pour conséquence de bloquer la filière. Aujourd'hui, pour faire une carrière dans cette filière, il faut passer par une promotion sur un poste généraliste pour ensuite espérer revenir en informatique.

Pourtant, dans des instances locales récentes (FS-SCR), la sous-direction SI affirme la nécessité d'avoir des informaticiens ayant de l'expérience, y compris dans les domaines métier (urbanisation, viticulture, transit, dédouanement etc). *Comment concilier cette exigence avec l'absence de débouchés de carrière ??*

Dans le même esprit, l'administration le promet, à compétence égale, elle préférera toujours un douanier à une ressource extérieure. Mais cela étant dit, le prérequis et condition sine qua non, est évidemment de pouvoir postuler à ces postes !! Et malheureusement, ce n'est pas ce que l'on constate sur les postes de la SDSI. Pire encore, il existe une réelle tendance à la sous-direction SI au recrutement de contractuels à des postes d'encadrement. Certains de ces postes sont occupés depuis bien plus de 10 ans !

Ainsi, faute de pouvoir postuler, les douaniers ne peuvent pas faire valoir leurs compétences. Les LDG sont donc largement dévoyés.

À ces sujets régulièrement portés par la CGC DOUANES, l'administration répond qu'une vigilance est demandée au sein des CDR afin qu'une attention particulière soit portée sur les profils SI. La création d'une fonction d'adjoint au TSII est une réflexion engagée pour créer des débouchés. Le cycle des échanges avec la communauté SI devrait permettre de passer en revue les épreuves de recrutement afin de les adapter au mieux à la spécificité des profils SI. Un spécialiste RH a même été recruté au sein de la SDSI dont la mission à temps plein concerne l'attractivité.

La sous-direction SI vante par ailleurs sa démarche qui s'articule autour de la méthodologie de projet et la question de l'identité, des « rôles » de chacun au sein des projets informatiques. Le constat est que des besoins sont actuellement comblés par des agents dont ce n'est pas le rôle et ce cumul de casquettes est préjudiciable à une organisation efficiente.

*Mais qu'en est-il d'une réelle réflexion globale sur les effectifs de la filière SI ?? La gestion provisionnelle des emplois et des compétences (CPEC) est une nouvelle fois absente des débats du côté de l'administration même si elle affirme réfléchir à une « cartographie pour modéliser la filière »... Nous serons donc vigilants !*

C'est dans ce contexte que la sous-direction SI a présenté la feuille de route des TSI ! La SDSI annonce un changement de méthode. Il faut désormais favoriser la co-construction. Ainsi, il y a une feuille de route donnée par la direction générale et une feuille de route locale reprenant les projets locaux mobilisant les ressources TSI. Ces feuilles de route sont évolutives de même que la priorisation à apporter aux différents projets.

La lecture de la feuille de route « DG » 2024 des TSI donne le tournis... On nous rassure une nouvelle fois, tout est calibré y compris les calculs de répartitions générales de la charge de travail pour les acteurs.

*La CGC DOUANES y voit pourtant un absent : l'Humain. Les profils SI et notamment les TSI ne doivent pas être déshumanisés. Les interactions sociales de cette fonction sont une part indéniable de l'activité et cela doit le rester pour le bien de tous !!!*