



# CTR du 18 juin 2020

## Compte-rendu

### Restructurations et égalité professionnelle :

## **Ô temps, suspend ton vol !**

- La prime COVID-19 sera versée à 30% des agents selon des critères non communiqués.
- Les services de la TGAP, SNDFR, Tain l'Hermitage et Dugny sont restructurés.
- Le plan égalité professionnelle femme/homme, préparé depuis plusieurs mois, a été voté.
- Les agents de la DIPA seront temporairement redéployés dans les BSI, sous conditions.
- Le système de communication AG-NET est mis en test au plan national. Il reste des améliorations à apporter.
- Le carnet à points va fortement évoluer pour tous les agents de la Surveillance et pourrait s'ouvrir prochainement aux OP/CO

A la suite des déclarations liminaires, la Directrice Générale a voulu souligner l'implication et l'engagement de tous les personnels dans la gestion de cette période inédite et compliquée. Cette crise a renforcé la place de la Douane et a démontré son utilité, non seulement aux yeux des français, mais également aux autres administrations et aux politiques.

**Nous pourrions y ajouter : « et l'enfer est pavé de bonnes intentions ! »** car les politiques ont copieusement remercié les agents des douanes, eux aussi : une prime Covid clivante versée en catimini, des jours de CA et RTT extorqués à la pelle, des différences de traitement entre branches d'activité et des restructurations maintenues et finalisées dans les cabinets. Il semble que la place de la Douane n'a pas la même signification pour tous.

**Nous retiendrons pour notre part, toutes les rancœurs générées chez les agents ; il sera bien plus délicat de les mobiliser en cas de seconde vague !**

### **Un point de situation sur le PRA**

Avant d'entamer l'ordre du jour, différents sujets ont été abordés, à commencer par le PRA.

La Présidente de séance, a voulu aborder ce point actualité : à la veille du CTR, le taux de présentiel correspondait à un peu plus de 50 % des effectifs de notre administration, 10 % des effectifs sont en position d'ASA (dont 1 044 agents pour ASA baisse d'activité).

Une nouvelle fois, **l'UNSA Douanes insiste sur le fait que la crise n'est pas encore derrière nous** (cf le nombre de clusters croissant en France et dans le monde). C'est pour cette raison que nous appelons notre administration à la plus grande vigilance ainsi qu'à **maintenir les méthodes de travail adaptées qu'exige la COVID-19** (télétravail, nouvelles règles en Surveillance, etc.) tant que la crise sanitaire n'est pas finie.

### **Le redéploiement des agents de la Surveillance de la Direction Paris Aéroport**

A l'heure actuelle, l'administration estime que 330 agents sont nécessaires pour exercer les missions qui demeurent dans les aéroports parisiens. Alors que l'effectif en Surveillance de cette direction avoisine les 960 agents.

C'est une des directions qui a payé une lourde contribution de par le nombre d'agent placés en quatorzaine, d'agents atteints par la COVID-19 et maintenant par les ASA baisse d'activité.

**N'oublions pas que, début Mars, notre ministre des comptes publics s'y était rendu. Il était accompagné par tout le gratin : sous-préfet, DI, DR, chefs de service, etc.**

Il avait alors déclaré : *Je suis à Roissy ce matin pour remercier les agents de la Douane, de leur mobilisation et de leur sang-froid face au coronavirus ».*

<https://twitter.com/gdarmanin/status/1235821159876161539><https://twitter.com/gdarmanin/status/1235816901076344835>

L'UNSA Douanes apprécierait notamment qu'il les remercie en répondant à notre demande d'équité de traitement entre agents SU et OP-CO mobilisés en réserve opérationnelle durant les PCA et PRA.

Le redéploiement concerne 730 agents, selon les données fournies par les agents et suivant leur adresse familiale déclarée à l'administration : 500 agents vivent sur la région parisienne et l'Oise et 230 sont en province. **Selon la DG, après son analyse, ces renforts seront déployés jusqu'au mois d'octobre au mieux, au pire jusqu'à début 2021.**

Les grands principes de ce redéploiement sont les suivants, pour Paris et l'Oise :

- Pas de nuit effectuée par les agents de la DIPA (du moins dans un 1<sup>er</sup> temps) .
- La conduite opérationnelle des services dépendra des brigades d'accueil.
- Formations des agents (à la DIPA et dans les directions d'accueil).
- Ils peuvent acter les procédures contentieuses.
- 40/50 agents seront déployés par jour.
- Prise et fin de service se feront à la DIPA pour les agents.
- Utilisation des véhicules et des moyens de la DIPA.
- Régime horaire de 12 heures de services.
- Régime repas de la brigade d'accueil.

Les agents de la DIPA qui étaient précédemment en poste dans des BSI parisiennes ou isariennes , vont renforcer en priorité leur ex-brigade.

Pour le redéploiement en province, il se fera seulement sur la base du volontariat.

Ces agents seront affectés sur une brigade proche de leur lieu d'habitation, mais au régime horaire de la brigade. Du fait qu'ils ne seront à aucun moment sur leur plate-forme aéroportuaire, les agents ne pourront pas percevoir la suggestion aéroportuaire (ISA). Ils seront sous le statut de « mission » avec le taux de repas en vigueur de 17,50€, et la prise en compte d'un forfait kilométrique entre la résidence administrative de départ et leur lieu d'affectation temporaire.

Comme les collègues de la DIPA, dans un premier temps, il n'y aura pas d'heures de nuit possible, mais la porte est ouverte pour en faire après accord de l'encadrement et l'agent.

Pour l'équipement de l'agent et l'armement collectif, la DIPA se chargera des modalités de transfert.

L'UNSA Douanes a rappelé sa position sur le sujet : le redéploiement doit être prudent et très bien organisé afin de ne pas créer de clusters. De plus, pour la bonne mise en œuvre de cette mesure, le préalable indispensable est une formation de remise à niveau pour les agents venant des BSE vers les BSI.

Si ces renforts ne peuvent être formés immédiatement à leur arrivée en BSI, **nous proposons que, dans un premier temps, ils soient positionnés sur des missions de contrôle de fret express** (moins de besoin en formation, moins de besoin en matériel, plus de souplesse de gestion pour les chefs d'unité).

La Direction Générale a abondé dans le sens de nos observations.

### **L'audit ALEXIO**

Le sous-directeur de RH4, fait un point sur la **prestation d'audit effectuée par ALEXIO**. L'objectif de cet audit est de :

- Vérifier la conformité sanitaire suivant les protocoles ministériels, analyse du prescrit (recensement des instructions).

- Expertiser la bonne application de ces protocoles.
- Déployer une mission conseil.

Cette prestation s'effectue en deux temps. D'abord par un audit documentaire sur le management de la crise sanitaire. Puis un audit « terrain » qui passe par une visite sur site. Pour ce faire, 25 sites douaniers ont été sélectionnés (liste communiquée ultérieurement) pour lesquels il n'y a pas un audit du site en lui-même mais une observation afin de vérifier comment, localement, l'application des mesures nationales est réalisée.

Cet audit sera réalisé dans un laps de temps très court.

**Les syndicats ont demandé à ce que les organisations locales puissent être associées à l'audit des sites.**

### ***La prime spécial COVID-19***

Pour rappel, cette prime comporte trois paliers : 330 euros (1), 660 euros (2) et 1 000 euros (3). Le principe général pour obtenir cette prime c'est d'avoir connu un « surcroît d'activité » pendant la crise. Cette prime est éligible aux agents des douanes ; contractuels, agents PACTE et agents BERKANI.

La Direction Générale nous annonce que 30 % des agents de la Douane toucheront cette prime. Sur ces 30 % : 60 % toucheront le palier 1 ; 20 % percevront le palier 2 et les autres 20 % le palier 3.

Les deux tiers des agents primés sont issus de la branche OP-CO/AG.

Actuellement, la phase de consolidation des données remontées par les DI est en cours. L'administration s'engage à fournir, aux organisations syndicales, un tableau statistique avec la répartition par grade des bénéficiaires de la prime.

**Voilà comment nous sommes partis d'un principe commun de reconnaissance et d'engagement au service des populations, à un système pervers, car travesti par les vieilles habitudes de nos dirigeants : diviser pour mieux régner !**

Pour rappel, lors d'un GT PRA, la Direction Générale avait estimé à 40 % de l'effectif global, le nombre d'agents primés : nous en avons perdu 10 % en à peine deux semaines, olé ! Nous ne connaissons pas non plus le montant total de l'enveloppe allouée à cette prime ni l'origine de ces fonds : ressources propres sur le budget 2020 ou complément budgétaire exceptionnel versé par l'Etat ?

**Dans ce contexte imposé, il ne pourra y avoir que des répercussions majoritairement négatives.**

**L'UNSA Douanes avait réclamé la mise en œuvre d'un tout autre système visant à gratifier à minima l'ensemble des agents mobilisés dans un intérêt commun pendant les PCA et PRA.**

**Ainsi, nous voulons voir apparaître en Douane un nouveau principe de prime, inspiré de ceux de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (initié dans le privé) et de la prime exceptionnelle du COVID-19. Elle serait versée aux agents sous conditions, selon un accord établi avec les partenaires sociaux et exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales, patronales et salariales et de prélèvements sociaux (CSG/CRDS).**

### ***La problématique ARTT et congés***

La Directrice générale est revenue sur l'ordonnance 2020-430, qui prévoit de retirer jusqu'à 10 jours d'ARTT et de congés, mais également sur la note DG 447 du 8 juin relative à la non génération des ARTT.

Sujet qui nous tient éminemment à cœur puisque dans notre déclaration liminaire, nous avons rappelé que nous attendons une réponse de sa part, suite à notre courrier du 27 mai (à lire : [ici](#)).

**Cette ordonnance, issue d'un caprice ministériel, a d'ailleurs mobilisé à outrance les services RH, qui avaient bien mieux à faire en pleine crise !**

**Pour l'UNSA Douanes, nous l'avons toujours dénoncée avec force : elle est totalement arbitraire.**

Nos « maîtres absolus » étaient pourtant si prompts à vanter les mérites des agents sur *tweeter* et devant des caméras journalistiques. **Les efforts à mettre en œuvre face à la crise sanitaire auraient dû faire l'objet d'un accord et certainement pas d'un ORDRE !**

Et maintenant, la note DG, cette fois-ci, vient couronner le cynisme de nos dirigeants. Comment percevoir alors ce récent clip vidéo inédit, monté par le Bureau de la Com et mettant en scène l'ensemble des directeurs interrégionaux aux cotés de la directrice générale ? S'il était évident d'accorder un « MERCI » à tous les agents, in fine, **l'effet « pommade » surjoué de ce clip nous incommode au plus haut point !**

En outre, nous aimerions également connaître les bases réglementaires utilisées dans la note 447, qui permettent le décompte de RTT par demi-journées, alors qu'il était établi jusqu'alors par journée pleine. **Les droits des agents sont-ils pleinement préservés ?**

### ***Les mutations***

Un sujet majeur du volet social pour lequel les organisations syndicales ne sont plus conviées.

De nombreux collègues font part de leurs mécontentements depuis la parution des résultats début juin.

Pour rappel, l'UNSA Douanes avait encouragé les agents en janvier dernier, à se montrer vigilants et surveiller de près leur décompte de points. Après le premier exercice, version *new look* des mobilités, nous ne pouvons que regretter d'avoir eu raison.

Au final, l'UNSA Douanes retient que les mutations sont devenues des mobilités dans lesquelles il y aura une moindre prégnance des critères d'ancienneté. C'était attendu à cause des lignes directrices de gestion établies par la DG, qui prône à présent la « *recherche de la meilleure adéquation entre profil des postes et compétences des agents en développant la gestion des postes au profil* ». Afin d'orchestrer tout cela, nos dirigeants ont bien évidemment acté la disparition des CAP de Mutations, ce qui a pour effet de laisser les agents seuls face à l'administration pour gérer leur demande de mobilité. Nous ne pourrons les accompagner qu'en cas de requête devant un Tribunal Administratif (TA). Avant le TA, il faut introduire un recours administratif visant à contester la non mobilité sur une résidence à poste vacant.

Ainsi, contrairement aux règles passées, un agent classé premier sur une résidence comportant un poste vacant n'a aucune garantie de pouvoir rejoindre cette résidence avant l'agent classé derrière lui. **Toutes nos craintes et réticences écrites en janvier dernier se sont réalisées.**

L'administration avait prévu de publier un bilan statistique établissant la moyenne nécessaire de points pour rejoindre une résidence par le biais du Tableau de Mutation. Nous attendons ce bilan à présent.

*Après tous ces points d'actualité, nous avons abordé ceux inscrits au Comité Technique de Réseau.*

Le premier point soumis à vote correspond à **l'approbation des procès verbaux** de CTR précédents, certains datant tout de même de plus d'un an. Hormis ce constat, que la DG souhaite voir améliorer pour l'avenir, les organisations syndicales n'ont eu aucune autre objection.

Le second point traitait de la **mise à jour de l'arrêté fixant la liste des opérations dits de restructuration.**

Cet arrêté comportait 4 projets : le service TGAP, le service du Sndfr de Metz, l'antenne de Tain l'Hermitage et l'échelon technique de la BSAT de Dugny.

**L'UNSA Douanes dénonce depuis de nombreuses années les restructurations, ces regroupements interrégionaux puis nationaux de services et missions qui, à l'évidence, malheureusement, facilitent leur départ de la Douane. Il en est ainsi de la TGAP.**

### **Le service de la TGAP de Nice**

Selon les engagements pris en janvier par la Directrice générale, les agents du service TGAP de Nice et un agent à la RI de Marseille, bénéficieront des accords du PSD, sur l'aspect social, et des dispositions du décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatifs aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics, sur l'aspect indemnitaire.

**L'UNSA Douanes est intervenue pour rappeler à la DG, une seconde fois, que les nouvelles mesures indemnitaires doivent être mise à jour sur Aladin et accessibles à tous les agents.**

### **Le service SNDFR de Metz**

Le transfert de la TSVR à compter du 1er janvier 2021 a été adopté dans la loi de finances pour 2020. Les impacts de la mesure sur les activités liées à la TSVR au sein du SNDFR et de la recette interrégionale de Metz ont été présentés au CTSD de la DI de Grand-Est. La durée de l'opération de restructuration couvrira la période allant du 1er juillet 2020 au 31 octobre 2021.

### **Le bureau de Tain l'Hermitage**

Quatre agents sont concernées par la fermeture de l'antenne. Le CHSCT a émis une réserve pour leur repositionnement au bureau de Valence du fait de l'éloignement pour les agents et d'une prise de risque sur le trajet.

### **L'échelon technique de la BSAT Dugny**

Nous avons signalé que cette présentation en CTR était prématurée puisque le CTSD de la DNGCD n'avait pas eu lieu !

**Nous tenions à rappeler que ce projet doit passer pour une restructuration au lieu d'un déménagement, car le nouveau site est situé à environ 80 kilomètres de Dugny. Certains agents seront impactés sans contrepartie. Ce à quoi l'administration répond que les notions de déménagement et de restructuration font l'objet d'une étude au sein du ministère. Quid de Dugny ?**

La Directrice Générale affirme pour sa part que tous les déménagements de service doivent passer en CHSCT, car ils peuvent entraîner des changements profonds des conditions de travail.

Ainsi, la Directrice Générale demande pour exemple que le déménagement du SRE de Chambéry soit présenté au CHSCT de septembre.

**À l'unanimité les organisations syndicales ont voté CONTRE le projet de mise à jour de l'arrêté.**

Nous avons également à nous prononcer sur **le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes**. Ce plan s'inscrit dans un cadre ministériel. C'est une avancée réelle, dans laquelle notre organisation s'est investie. Nous tenons à saluer d'ailleurs la qualité des échanges lors des GT qui se sont tenus sur ce sujet (lire notre dernier compte-rendu : [ici](#)).

Ce plan comporte cependant encore quelques lacunes et faiblesses, tels des indicateurs de suivi encore trop flous sur certains thèmes ou un peu incantatoires. Nous pensons à l'élaboration notamment d'une charte nationale des bonnes pratiques pour le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qui avait déjà été mise en œuvre à la direction générale mais malheureusement très peu respectée, comme le sont souvent les chartes. **Cette fois, elle devrait être incontournable !**

Ce plan comporte également un volet important sur la lutte contre les agissements sexistes. Notre administration doit se donner tous les moyens pour faire de ce plan une réussite, malgré les difficultés inhérentes à l'exercice. Nous espérons que toutes les situations critiques ou comportements déviants en matière d'agissements sexistes qui seraient signalés soient traités avec la rigueur qu'il convient, quel que soit le genre, le grade ou le lieu d'exercice des personnes susceptibles de les avoir commis.

Quant au développement du télétravail visé par ce plan, il faut être vigilant. Certes il faut l'étendre aux agents qui le sollicitent, et notamment aux encadrants, exclus du dispositif dans l'instruction en

cours, mais il faut veiller à ce que ce mode de travail respecte la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. L'importation du travail dans la sphère intime est un risque avéré et ce, sans qu'il y ait nécessairement d'injonctions hiérarchiques, car les agents, et particulièrement les cadres, peuvent se laisser déborder sans s'en rendre compte par ce mode de travail.

**Sur ce sujet, il pourrait également être utile d'établir un indicateur de refus de télétravail.**

Le sujet télétravail doit d'ailleurs être vu beaucoup plus largement et sous l'égide du nouveau décret de mai 2020 ; une réflexion est en cours au sein du ministère. **Gageons qu'elle soit de meilleure facture que l'ordonnance 430 !**

Nous avons voté POUR ce plan, dont nous attendons qu'il ne soit pas un plan parmi d'autre, qui au fil du temps perdra de son intérêt. L'information de ce plan doit passer par une communication simpliste et accessible à tout les agents.

*À la suite de ces trois sujets soumis au vote, nous avons abordé les trois points informatifs prévus à l'ordre du jour.*

### ***Le parquet européen (PE)***

Initié par le règlement (UE) n° 2017/1939 du Conseil du 12 octobre 2017, il sera compétent pour ouvrir des enquêtes et engager des poursuites afin de lutter contre les infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne.

La date retenue pour sa mise en place est le 20 novembre 2020, ce parquet européen sera compétent :

- Lorsque le préjudice est inférieur à 10 000 euros, le PE exerce sa compétence uniquement dans les cas de répercussions à l'échelle de l'UE.
- Lorsque le préjudice est inférieur à 100 000 euros, le PE en examine le degré de gravité ou la complexité de la procédure avant de décider de s'en saisir.

L'impact de ce parquet sera surtout pour les services d'enquêtes tels les divisions d'enquêtes de la DNRED, les SRE et du SEJF, puisque le patron de l'enquête sera le procureur.

**Le socle du PE est quasi entièrement de la matière douanière, il faut donc avoir un positionnement stratégique fort et assumé compte tenu de l'évidence de la compétence douanière indispensable pour traiter judiciairement une telle matière.**

**Il le faudra spécifiquement sur la protection des intérêts financiers de l'UE et l'escroquerie à la TVA, qui sont deux infractions évoquées nommément dans l'article 28-1 CPP qui fonde le champ de compétence des officiers de douanes judiciaires. Nous insistons sur la nécessité d'avoir une articulation la plus harmonieuse possible entre l'administratif et le judiciaire, les deux entités poursuivant des objectifs complémentaires et non concurrents, car le risque est de sortir de l'administratif vers le judiciaire.**

**Comme l'avoue la Directrice générale, il est encore trop tôt pour mesurer les changements de paradigmes. Un groupe de travail courant 2020 y sera consacré.**

### ***Le système de communication AG-NET***

C'est une application identifiée par la Douane pour moderniser les moyens de radio-communication des agents de la Surveillance terrestre, entre eux et avec les CODT.

La phase pilote qui va débiter doit tester tous les cas de figure d'utilisation par les services de terrain. Par exemple une expérimentation sur l'impact des zones blanches va être menée dans la DI de Metz.

La Direction Générale veut rassurer les agents sur le problème de géolocalisation et assure que la nouvelle version en cours d'élaboration (proche de celle du RAID) ne sera pas plus compliquée mais elle sera dotée d'une meilleure connectivité.

L'UNSA Douanes a une nouvelle fois souligné que le sujet des communications en Surveillance (comme beaucoup d'autres problématiques) n'est pas un dossier mineur : il touche à la sécurité, à la qualité et à l'efficacité opérationnelle du travail d'agents qui représentent près de la moitié des effectifs de la Douane.

Cela fait trop longtemps que les agents SU travaillent sans moyens de communication professionnels, performants et réellement efficaces. **Nous regrettons d'ailleurs que la DG ne prévoit qu'un seul groupe de travail par an, quand il n'est pas reporté *sine die*, pour traiter de la Surveillance.** La branche Surveillance mérite une plus grande attention de la part de nos dirigeants.

Nous avons ensuite informé la Direction Générale des difficultés qui nous sont remontées des premiers tests pour AG-NET :

- Le problème d'autonomie des batteries de téléphone durant les vacances. Nous proposons dans un premier temps, d'équiper les brigades en batteries externes, c'est une solution qui peut être mise en place rapidement et pour un coup modique. Cependant nous insistons sur le fait qu'une solution pérenne doit être apportée dans un futur proche.
- Tous les agents ont besoin d'un équipement sans fil qui permet l'utilisation d'AG-NET sans manipuler le téléphone. Il est important d'avoir les mains libres aux besoins.
- Une nouvelle version plus élaborée serait en cours de mise au point ; les agents semblent satisfaits de la première version et craignent que la dotation finalisée devienne trop complexe pour un usage quotidien.

Rappelons que dans ce domaine, nous avons simplement besoin d'un système « type radio » simple et efficace à l'utilisation ; il en va de la sécurité et de l'efficacité opérationnelle des agents de la Surveillance.

- Le problème de communication entre les motards et les piétons : si les piétons entrent en communication avec les motards, l'intra-com' de ces derniers est alors verrouillée, ce qui représente un réel danger !
- Les motards ont besoin d'un moyen technique de déclenchement à commande vocale pour qu'ils puissent utiliser AG-NET sans se servir de leurs mains (comme le système actuel utilisé par beaucoup de groupe à ce jour).

**Enfin, Pour l'UNSA Douanes, l'utilisation des téléphones portables de type « civil » ou « grand public » ne peut-être en aucun cas le seul moyen de télécommunication pour les agents de la Surveillance, car ils ne sont pas destinés à une utilisation professionnelle *stricto sensu*.**

**Il n'y a aucun service en uniforme, en France et dans le monde, qui travaille simplement avec des téléphones portables.**

La Directrice Générale a reconnu que les points soulevés par notre organisation étaient cruciaux pour le bon fonctionnement de l'application, elle a la volonté de les résoudre rapidement. **Nous ne pouvons que l'encourager dans la mise en œuvre de ses paroles !**

La Directrice précise en outre que le système devra être présenté au CHS avant son déploiement. Un tableau reprenant les cas d'usage pouvant se présenter pour les agents sera adressé aux organisations syndicales.

### ***L'habillement***

Dernier point informatif, il devait être abordé lors du comité de suivi des accords de 2019, mais cette réunion n'a pas pu se tenir du fait du COVID-19. Ce qui est acté :

- augmentation des dotations en points des agents dès septembre 2019, ainsi qu'un élargissement du vestiaire douanier : polos, tee-shirts anti-transpirants, galons auto-agrippants, paires de chaussettes supplémentaires, treillis été, casquette été, paire de chaussures de service et paire de gants de service ;

- amélioration de l'approvisionnement en équipements des agents dès 2020, avec un élargissement des périodes de commande et une réduction des délais d'approvisionnement.

À la suite des ateliers utilisateurs, la DG décide de réaliser une refonte du Carnet à Points (CAP).

Cela passe par un élargissement du vestiaire et la fusion de certains vestiaires spécifiques. Jusqu'à septembre 2020, il y a 15 carnets, leur nombre sera ensuite ramené à 8 carnets. Cela acte les fusions suivantes :

- CAP « Terrestre métropole » et cinq carnets terrestres « Outre-mer » (Réunion, Antilles, Guyane, Nouvelle-Calédonie et Polynésie) ;
- • CAP « Marin » et « Marin Polynésie » ;
- • CAP « Aviateur personnel navigant » et « Aviateur navigant Outre-mer ».

A cela, s'ajoute une nouveauté, toujours pour septembre, avec la création d'un carnet à point « maître de chien ».

La DG envisage d'augmenter des dotations en points des agents, avec la mise en place de trois groupes :

- 210 points pour l'ensemble des carnets terrestre, marins et maître de chien ;
- 300 points pour les motocyclistes et les aviateurs « navigant » ;
- 120 points pour aviateurs personnels « non navigant ».

L'ensemble des syndicats a salué le travail considérable des services de la DG qui vont déployer petit à petit la nouvelle application pour les commandes d'habillement (courant septembre).

Une démonstration de l'application « GECO » a été faite en séance. Cette interface sera accessible aux agents sur Aladin, après authentification via la carte CYBELE. Ce nouveau système permettra :

- Des commandes tout au long de l'année.
- De suivre l'état d'avancement des demandes.
- Une livraison des effets se fera sous 15 jours pour la majeure partie, quelques effets seront livrables sous 30 jours ou 60 jours (pour les DOM).
- Les retours seront gérés directement via l'application.
- Faire des demandes exceptionnelles.

Soit, une véritable révolution par rapport à la gestion connue jusque là.

L'UNSA Douanes a rappelé deux attentes des agents :

- Le retour d'une dotation gilets pare-balles pour les personnels féminins, ergonomiques et ajustés à leur morphologie (gilets coqués) ; cela nous paraît faire partie d'une égalité de traitement légitime femme/homme.
- Une intégration au carnet à point des agents OP/CO, selon leurs métiers.

Devant notre demande, la Directrice générale s'est engagée à ce que les services de la DG réfléchissent à une manière d'intégrer les agents OP/CO à l'application habillement. Il faut identifier les métiers et les vrais besoins des agents des Opérations Commerciales.

### ***Fin de séance***

Lors des questions de fin de séance, la Directrice Générale a déclaré que le prochain chantier qui s'ouvrira, sera la revue des missions, la cartographie et des ressources humaines...

Notre administration finit à peine d'ingurgiter les effets du PSD, tout en subissant les premiers clashes du plan « GARDETTE » (transfert des missions vers la DGFIP), que voici déjà poindre à l'horizon de nouvelles manœuvres à grande échelle pour la Douane.

Pour l'UNSA DOUANES, cette annonce sur l'avenir de notre administration ne transpire pas l'optimisme... Il y aura pourtant matière à centraliser des missions étatiques à la DGDDI et créer des



plans nationaux ambitieux en matière de LCF et ainsi terminer la citation de Lamartine : « *et vous, heures propices, suspendez votre cours ! Laissez-nous savourer les rapides délices des plus beaux de nos jours !* »