

*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.*

