

Déclaration liminaire au GT - Emplois, Missions et Attractivité : **redonner du sens au travail et au collectif !**



séance du 03 avril 2024

Monsieur le Directeur,

Étant toujours dans l'attente d'une nomination au poste de directeur général, il semble que les difficultés d'attractivité aient gagné les plus hauts rangs de notre administration.

Dès lors, cela se ressent dans la préparation de ce groupe de travail. Si nous reconnaissons les efforts de présentation dans les documents transmis, force est de constater que les Emplois poursuivent leur érosion. Les ETPT, issus de la Loi de Finances Initiale (LFI), conservent leur trajectoire à la baisse pour une quatrième année consécutive. À ce titre, vous avez pris le soin de rappeler que vous n'avez pas la main sur les ETPT. Par contre, nos ministres, c'est-à-dire vos patrons, sont pleinement engagés puisque la LFI a été adoptée par 49.3...

Concernant les Missions, l'ambition n'est toujours pas au rendez-vous. Il est question de : « mesurer la charge de travail ; suivre l'activité ; alléger les tâches ; simplifier les formalités ». Tout cela relève de l'organisation du travail, mais pas des missions. À l'heure de l'opération « place nette XXL », nous aurions pu nous attendre à une volonté de frapper le mal à la racine, avec un renforcement de la présence douanière sur tous les flux. Le plan d'action réservé aux ports (les aéroports attendront ?) prévoit +16 emplois. Ce n'est pas rien, mais c'est bien trop peu ! À quand un objectif fort, non plus pour se déclarer mais pour s'imposer comme Administration de la Frontière.

Enfin, côté Attractivité, les perspectives déclinées s'inscrivent directement dans le schéma proposé par la DGAFP où l'aspect financier est complètement occulté. Mais qu'allons-nous présenter aux agents en sortant de cette séance ? Ce sujet est d'ailleurs bien global, puisque des milliers d'emplois ne sont pas pourvus par les concours Fonction publique. En vingt ans, nous sommes passés de 16 candidats à 6 candidats pour 1 poste offert (-60%).

La douane a pourtant des atouts à mettre en avant. Son cœur de métier est de protéger les populations. Elle propose des métiers nombreux, variés et enrichissants. Elle intervient en tous lieux. Elle est au service tant des particuliers que des entreprises et elle contribue aux recettes de l'État et de l'UE. Malgré cela, depuis 2018, la DGDDI a perdu 581 emplois. Le Brexit a d'ailleurs été « l'arbre qui cache la forêt » car sans cet événement, nous aurions connu une baisse supérieure à 1200 emplois en 6 ans. Il n'y a plus aucune politique planifiée de valorisation des métiers. Il faut toujours qu'un conflit social vienne presser Bercy pour qu'il cède quelques émoluments aux douaniers et douaniers !

En comparaison d'autres administrations qui recrutent par centaines ou par milliers d'emplois supplémentaires, à la DGDDI, on s'éteint à petit feu. Pour illustrer nos propos, mettons côte à côte les plans DGDDI et Police Nationale (PN) signés fin 2021, début 2022.

À la DGDDI, on titrait : « Une douane renforcée pour répondre aux enjeux de demain », pendant que la PN, annonçait : « 800 millions sur cinq ans pour revaloriser la carrière des policiers ». L'un garantit le niveau d'emploi à périmètre de missions constant, pendant que l'autre annonce 10 000 recrutements et des primes à plusieurs centaines d'euros par mois. Alors, lequel des deux donne le plus envie d'après vous ?



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au GT - Emplois, Missions et Attractivité : **redonner du sens au travail et au collectif !**



séance du 03 avril 2024

L'attractivité doit s'articuler avec des moyens et une politique de fond pour agir à différents niveaux. Ainsi, nous revendiquons notamment :

- la tenue d'un cycle d'échanges à Montreuil sur le régime indemnitaire de tous les personnels douaniers,
- une hausse de l'enveloppe budgétaire de la NBI afin de l'élargir à de nouvelles fonctions,
- l'obtention d'un statut d'emploi, qui offrira aux agents une vraie évolution de carrière et non pas le gain pénible d'un seul petit point d'indice par échelon comme c'est le cas actuellement,
- la création des échelons hors classe exceptionnelle de fin de grade pour les agents prenant leur retraite et ainsi en finir avec le cycle trompeur de la GIPA (qui est en progression),
- le développement d'une politique de promotion interne pour valoriser les parcours, ainsi que la reconnaissance de la VAE via le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles),
- des moyens pour la DNRFP afin de lancer une vraie campagne de recrutement par concours pour tous les grades,
- une offre de logements conséquente et adaptée,
- la reconnaissance de la pénibilité pour tous les métiers exposés.

Mais attention, l'attractivité ne se limite pas à attirer de nouveaux gabelous. Il est nécessaire de fidéliser leur présence, notamment dans les directions les plus frappées par la mobilité externe, en menant une stratégie de fidélisation :

- verser une prime de fidélisation, inspirée de l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM), mais cette fois-ci par résidence comme en Police Nationale et non pour un seul département, qui se révèle trop contraignant à référencer,
- dé plafonner la prise en charge des titres de transport sur les réseaux de la RATP, SNCF et autres transports en commun sur tout le territoire (actuellement fixé à 96,36€ par mois),
- prendre en compte les contraintes qui s'imposent aux agents qui travaillent en horaires atypiques par des aides conséquentes aux transports et à la garde d'enfants,
- promouvoir des organisations de travail modernes et adaptées aux attentes des personnels.

C'est seulement ensuite que nous pourrons aborder les conditions de travail. Bref, il faut en finir avec les croissances de budget en trompe-l'œil et réinvestir massivement dans le flair douanier !

Nous attendons que vous puissiez redonner du sens au travail et au collectif !

