



Cette dernière Formation Spécialisée (FS), instance dédiée à l'hygiène et à la sécurité des personnels, avait inscrit à l'ordre du jour les thématiques relatives aux scanners mobiles à basse intensité (SMBI) et à la filière drones, déjà abordées dans notre première partie.

La seconde partie de la séance a été consacrée au bilan des signalements. À noter que l'actualité a nécessité l'ajout d'un point complémentaire : le déploiement des GLATT, sujet d'intérêt croissant en matière de sécurité opérationnelle.

→ LES SIGNALEMENTS À LA DGGDI

Après avoir souligné l'importance de consolider les signalements par des éléments factuels, afin d'assurer leur objectivité et d'éviter qu'ils ne deviennent des instruments de « règlement de comptes », nous avons dénoncé une approche visiblement biaisée dans le traitement des situations de mal-être au travail.

Cela commence par **l'interprétation par la direction de l'augmentation de 50 % des signalements entre 2023 et 2024**, qu'elle attribue à une « meilleure appropriation du dispositif » et à la « mobilisation croissante des services » (sans préciser lesquels), soulève des interrogations. Cette lecture semble occulter une réalité bien plus préoccupante.

En effet, **le mal-être représente désormais les deux tiers des signalements en 2024**, atteignant même 82 % lorsqu'on y intègre les cas de harcèlement moral. Face à ce constat alarmant, la réponse de l'administration est à **un plan d'action** ciblant l'organisation du travail et les relations professionnelles. Nous estimons que cette posture minimise la complexité des vécus professionnels et ne permet pas une analyse rigoureuse des causes réelles du malaise.

Le phénomène de mal-être est non seulement persistant, mais en nette progression. Il mérite une prise en charge à la hauteur de sa gravité.

Pour nous, la cause principale du mal-être exprimé dans les signalements réside dans une charge de travail inadaptée aux ressources humaines réellement disponibles. C'est un déséquilibre qui affecte profondément les agents en poste.

Or, nos dirigeants doivent impérativement intégrer cette réalité dans leurs plans d'action, sous peine d'échouer dans leur volonté d'améliorer la situation. Il ne s'agit pas seulement d'un objectif stratégique ou d'une quête volontaire : c'est une obligation légale et morale de l'employeur de veiller à la santé physique et mentale de ses personnels. Ignorer cette responsabilité expose à des conséquences graves, humaines et institutionnelles.

Il devient indispensable d'admettre que tout ne peut être accompli simultanément. Cette reconnaissance ouvre la voie à une démarche stratégique : dégager des priorités claires dans les missions, recentrer les objectifs, et alléger la pression sur les agents. C'est une condition nécessaire pour restaurer du sens, préserver la santé des personnels, et éviter l'usure psychologique.

Afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité du dispositif de signalement, nos organisations se sont déjà fortement engagées pour obtenir le déploiement de *Signal Douane*, inspiré du dispositif *Signal FIP*. En séance, nous avons exprimé notre volonté de voir émerger **des formations spécialisées (FS) locales**, dédiées à **l'analyse approfondie des signalements**, permettant une lecture plus fine et plus contextuelle des difficultés rencontrées.

Par ailleurs, **l'UNSA Douanes et la CGC Douanes ont porté la demande de mise en place d'un retour d'expérience post-traitement**. L'idée : contacter l'agent concerné plusieurs mois après la clôture du signalement afin de **vérifier si les mesures mises en œuvre ont réellement permis une amélioration durable de sa situation**. Cette démarche s'inscrit dans une logique de suivi qualitatif et d'amélioration continue du dispositif.



JEUDI 10 JUILLET 2025

LE PHÉNOMÈNE DE MAL-ÊTRE EST NON SEULEMENT PERSISTANT, MAIS EN NETTE PROGRESSION !

FORMATION SPÉCIALISÉE – PARTIE 2 : LES SIGNALEMENTS ET LES GLATT



2/2

→ LA GÉNÉRALISATION DES GLATT

Pour rappel, l'origine du GLATT remonte à la création du GRITT à Lyon en 2021. Son évolution a conduit progressivement au développement de groupes de lutte anti-trafics (GLATT). Ils constituent une *task force* (groupe de travail temporaire) opérationnelle associant, sous le pilotage du POC et de la CRPC dans les DR, plusieurs services dont l'expertise pourra contribuer au démantèlement des trafics en matière de tabacs et de contrefaçons. **L'objectif est légitime, ces trafics étant au cœur de la LCF douanière.**

Dès lors, ce sujet mérite une étude approfondie en séance, tant pour évaluer l'efficacité des GLATT déjà déployés, que pour articuler leur développement national avec le plan de sécurité des contrôles en OPCO-CI. Or, **la précipitation actuelle** nous a contraints à traiter ce thème en moins de 48 heures, ce qui ne nous semble pas raisonnable. C'est pourquoi **nous avons demandé et obtenu de compléter l'examen de ce point** au prochain groupe de travail de **septembre**, afin d'en appréhender pleinement les enjeux.

Prévenir les risques, c'est d'abord **s'assurer que les agents volontaires aient pleinement conscience du cadre sécuritaire** indispensable à l'exercice de cette mission. Mais, il convient de ne pas perdre de vue que la sécurité doit être envisagée pour l'ensemble des contrôles. Si les opérations menées dans le cadre du GLATT bénéficient d'une **préparation systématique**, ce n'est **pas le cas des contrôles réalisés au quotidien**. Cette routine, justement, pourrait engendrer un niveau de risque supérieur, faute de mesures préventives adaptées.

D'ici septembre, il serait opportun, côté DG, de suspendre la programmation de contrôles dans les nouveaux GLATT déployés depuis la publication de la doctrine d'emploi (avril 2025). Par ailleurs, **le lien entre ce dispositif et le plan d'action sur la sécurité des contrôles OPCO-CI semble évident**, au regard du programme présenté la semaine dernière (méthodologie des contrôles, dotation des agents, équipement téléphonique, vestiaire, déploiement de Warry Me). Un alignement des calendriers apparaît donc indispensable.

Dans l'optique d'une prochaine étude, un bilan des actions conduites dans les 23 directions régionales déjà engagées serait utile, incluant notamment le recensement des incidents rencontrés.

Étant fondé sur le volontariat, le dispositif GLATT nécessite une vigilance particulière quant à la **préservation des agents non volontaires** dans les différents services. Ce paramètre aura par ailleurs un impact direct sur les effectifs mobilisables et sur la répartition de la charge de travail.

Au sein des GLATT, les missions spécifiques des agents SU ne doivent pas être transférées aux **agents CO**, qui **ne disposent pas des formations pratiques** requises en matière de sécurité.

Enfin, nous réitérons notre demande d'**anonymisation des actes et procédures** pour tous les personnels. Dans le cadre des interventions auprès d'un public spécifique, cette mesure nous semble essentielle.

Un chemin différent..., mais un objectif similaire.

Lors du seul vote abordé en séance, relatif à la suspension du GLATT et au GOST, l'absence de coordination préalable sur la délibération présentée ne nous a pas permis un vote favorable en toute connaissance de cause. Toutefois, nous n'avons pas rejeté la proposition émanant d'une partie de la représentation syndicale, dans la mesure où nous souhaitons effectivement traiter ces sujets en FS.

Dans ce cadre, comme nous l'indiquons précédemment, il serait judicieux que l'administration suspende le déploiement des nouveaux GLATT en région jusqu'à la tenue de cette concertation. Concernant le GOST, dont la mise en œuvre est prévue pour janvier 2026, une réunion dédiée est d'ores et déjà programmée en septembre. Au-delà de la nécessaire reconnaissance de la protection des personnels, cette rencontre offrira à nos deux organisations l'occasion de demander la présentation d'un schéma de formation conforme à la doctrine douanière.

