

Cette quatrième Réunion technique (RT) apparaît comme la dernière étape avant la mise en œuvre de votre plan. Nous avons accompagné cette démarche, qui nous semble essentielle pour notre corporation, en particulier dans sa dimension **Protection**, indispensable aux personnels.

Aussi, nous voulons une **reconnaissance institutionnelle claire**, affirmant que la protection des personnels constitue une priorité absolue de l'administration. Dans cette perspective, nous proposons que l'intitulé du plan évolue de « Probité et Protection » vers « Protection et Probité ».

Un tel ajustement renforcerait la lisibilité du dispositif auprès des agents: il traduirait clairement la volonté de l'administration de **placer la protection des personnels au premier rang**, ce qui légitime en retour l'exigence de probité attendue de chacun.

Toutefois, nous insistons sur un point: modifier le titre ne saurait suffire. Cette orientation doit impérativement s'accompagner d'actes concrets, afin que la protection des personnels ne soit pas seulement affirmée mais effectivement garantie. Dans ce cadre, nous rappelons nos attentes, visant des mesures fortes, pour une réelle protection des douanières et des douaniers, telles que:

- **L'anonymat systématique de tous les actes et procédures, ainsi que celui de la commission d'emploi.**
- Nous l'avions signalé en 2024, mais c'est toujours d'actualité : il est contradictoire d'affirmer vouloir protéger les agents contre toute approche à des fins criminelles, alors que les listes nominatives de près de 17 000 agents demeurent librement accessibles en ligne, notamment sur le Registre des Actes Administratifs (RAA) des Préfectures.
- **Une doctrine simple et accessible** pour réagir en cas d'approche, de corruption active ou d'agression.
- **La protection fonctionnelle** avec dépôt de plainte systématique des agents et de l'administration en cas d'opposition à fonction et de refus d'obtempérer (articles L134-1 et suivants du Code général de la fonction publique).
- **Le renforcement de la sécurité des accès aux bâtiments douaniers et des personnels SU et OP/CO-AG**, en priorité dans les services de contrôle et de gardiennage.
- **Le renforcement de l'attractivité des métiers**, corollaire de nombreux sujets: une rémunération, une considération et une reconnaissance à la hauteur des risques et des enjeux.

Surtout, il est crucial que votre plan de prévention affiche une cohérence et traite des cas concrets, y compris les plus graves. Malgré des progrès constatés sur ce point, il apparaît dans vos documents de travail que l'administration n'est toujours **pas en mesure de répondre à certaines situations**: qui est en mesure de me protéger si je suis menacé? Comment dois-je réagir en cas d'intimidation à l'égard de ma famille?

En janvier, nous avions réaffirmé que l'engagement de l'administration à **protéger** réellement ses personnels et à **défendre leur image** et leur réputation doit être aussi fort que celui qui leur impose des mesures visant à limiter les risques d'atteinte à la probité. Or, les marges de progression en la matière restent importantes.

Parmi plusieurs situations délicates identifiées cette année, nous souhaitons prendre un temps concernant **Roissy**. La semaine dernière, un reportage a été réalisé en présence de plusieurs ministres afin de mettre en avant une opération de grande envergure à l'aéroport.

S'il est légitime de faire connaître au grand public l'action de la DGDDI, il n'en demeure pas moins que ces opérations ne doivent en aucun cas exposer inutilement les personnels. **La médiatisation ne saurait se substituer aux garanties de sécurité et de protection** qui doivent accompagner chaque intervention.



Au cas présent, une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux, réalisée en mode travelling, a exposé plusieurs agents des douanes à visage découvert. Or, l'administration leur avait garanti la préservation de leur anonymat.

Cette diffusion, intervenue sans leur consentement, a entraîné des conséquences émotionnelles considérables. L'employeur public, pourtant tenu d'assurer la protection de ses personnels, n'a pas pris les mesures nécessaires pour garantir le respect de leur droit à l'image (article 9 du Code civil).

En agissant ainsi, l'administration s'est rendue complice d'une **atteinte médiatique grave** aux droits des agents, portant préjudice à leur intégrité et à la confiance indispensable dans la relation de travail.

Afin d'éviter la reproduction de telles atteintes, cette RT doit être l'occasion d'instaurer un véritable changement de paradigme en matière de captation d'image. La règle doit désormais être claire : **floutage obligatoire des visages** pour tout reportage réalisé en zone non publique. La seule exception admise pour une diffusion à visage découvert doit résulter d'un **consentement écrit et explicite** par les agents concernés.

En complément, nous demandons que les notes produites par JCF1 soient complétées afin que les atteintes au **droit à l'image** figurent clairement parmi les cas ouvrant la possibilité d'une **protection fonctionnelle**.

Nous considérons également que ce plan de renforcement de la Protection des douaniers doit impérativement être conduit de concert avec une véritable **sécurisation des bâtiments**.

En effet, plusieurs exemples récents démontrent que l'organisation des services expose directement les personnels, en particulier dans les services OP/CO-AG, pourtant les plus vulnérables. Ces situations mettent en évidence des failles structurelles qui doivent être corrigées, afin que la protection des agents ne soit pas seulement proclamée mais effectivement garantie dans leurs lieux de travail. À ce titre, les conclusions de l'audit en cours seront particulièrement attendues.

Enfin, la question des rémunérations ne saurait être éludée. Or, force est de constater qu'elle l'est dans votre approche actuelle.

Un manquement grave à la probité est encadré par la loi Sapin II et sanctionné par le droit pénal. Toutefois, la doctrine économique et plusieurs rapports internationaux* soulignent que des conditions matérielles insuffisantes, notamment des rémunérations trop faibles, peuvent accroître l'exposition des agents publics. Ces analyses démontrent ainsi que la **valorisation salariale** n'est pas seulement une question de reconnaissance professionnelle : elle constitue également un **outil de prévention**, en réduisant la vulnérabilité des agents et en renforçant la probité attendue d'eux.

Il est donc indispensable que le plan de la DGDDI intègre une **réflexion claire et ambitieuse sur la rémunération** des douanières et des douaniers. Celle-ci viendrait opportunément accompagner l'ambition affichée dans votre plan. Cette articulation démontrerait que reconnaissance matérielle et exigence de probité ne s'opposent pas, mais constituent au contraire **deux piliers complémentaires** : l'un **valorise** l'engagement des personnels, l'autre **garantit** la crédibilité et la confiance dans l'action douanière.

*Banque mondiale (2015, Governance & Anti-Corruption Research) - Clara Delavallade, "Pauvreté et corruption : un cercle vicieux" (Cairn, 2014) - Études HAL - "Determinants of Corruption" (2020)

