Section DNRFP END LR

La Rochelle, le 09 novembre *2026,*

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

Le Comité Social d'Administration s'ouvre dans un climat lourd de colère légitime. Les mobilisations massives des dernières semaines démontrent que le mépris budgétaire et le traitement infligé aux agents publics ne passent plus. À la DNRFP, cheville ouvrière de la formation et donc de l'avenir de notre administration, le constat de surcharge et de manque de reconnaissance est tout aussi alarmant.

L'UNSA Douanes refuse de s'enfermer dans un simulacre de dialogue social à sens unique. Aujourd'hui, nous portons la voix d'agents épuisés, oubliés des arbitrages budgétaires, mais à qui l'on demande toujours plus de sacrifices.

Le constat est sans appel : les agents subissent une perte massive de pouvoir d'achat face à l'inflation.

L'UNSA Douanes dénonce le gel dogmatique du point d'indice, le recul sur des acquis sociaux comme la suspension du jour de carence et la menace constante du retrait de jours de RTT.
L'UNSA Douanes demande une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice et une refonte juste des grilles indiciaires. Nos agents ne sont pas des variables d'ajustement budgétaire.

L'UNSA Douanes réaffirme qu'une administration attractive doit d'abord valoriser et reconnaître les compétences de ceux qui y travaillent déjà !!!

L'examen des données chiffrées de la formation professionnelle met en lumière la réalité du terrain : une explosion de la demande face à des budgets de plus en plus contraints. Le passage forcé au « tout numérique » ne doit pas servir de paravent à une baisse des moyens pédagogiques réels comme le support papier.

La Douane se modernise à marche forcée, mais moderniser ne doit pas signifier faire subir aux agents !

L'UNSA Douanes constate l'absence de procédures écrites pour les évaluations des stagiaires en formation technique et en formation initiale. Un process d'évaluation doit être connu, reconnu et validé par l'ensemble des services. Cela permettra d'avoir des procédures transparentes et pérenne.

La modernisation technologique se transforme trop souvent en fardeau du quotidien. Complexité des accès, pannes récurrentes, manque d'accompagnement : la technique doit être au service de l'agent, pas l'inverse.
Par ailleurs, le déploiement du PLFDC doit impérativement faire l'objet d'une transparence totale et d'une concertation approfondie pour que les parcours professionnels de chacun soient respectés et valorisés.

À l'ENDLR, les situations de mal-être des agents est en nette progression. Faute de moyens, les risques psychosociaux explosent. Qu'en est-il des résultats de la Psychologue du travail ?

Le manque d'empathie d'une partie de la hiérarchie et d'anticipation entraîne des décisions dans l'urgence ce qui détériore les conditions de travail. La santé et la sécurité des agents n'ont pas de prix.

L'UNSA Douanes dénonce un manque de considération et d'empathie de la hiérarchie envers le personnel, qui se cristallise sur le refus d'une AAE dernièrement en raison d'heures d'avances.
Une absence qui aurait été approuvée dans presque n'importe quelle autre direction, vu que c'est une question de bon sens.

Cela pourrait représenter une forme de discrimination puisqu'en l'absence d'heures supplémentaires cela voudrait dire que c'est accordé ? Mais rassurez-vous Monsieur le Président, cette discrimination ne saurait être validée puisqu'il s'agit d'une décision de chef.
La décision de refus est légale sur la forme sans aucun doute, mais elle est méprisable sur le fond par l'absence des responsabilités et surtout d'humanité.

Il est évident que la considération et l'attention que vous témoignez, Monsieur le Président, ne sont pas nécessairement partagées.

L'UNSA Douanes ne partage pas les décisions arbitraires sur les contenus de formation de contrôleur. Des interrogations sur le programme pédagogique, car les cours de RH, a ce rythme seront bientôt supprimés. En effet, le cursus des contrôleurs qui au prétexte d'intégrer le sport a supprimé des heures de cours généraliste. Une tendance forte de ne pouvoir enseigner que des devoirs des fonctionnaires sans évoquer leurs droits.

Les évaluations prochaines du mois de décembre pour les contrôleurs est incompréhensible avec un barème inéquitable selon le prorata des matières… Sauf pour le contentieux avec 44,28 % des points pour la branche surveillance.

Beaucoup de Directeur serait heureux ! Et pourtant sans connaissances de ses devoirs, de ses droits, de sa situation en douanes, des réglementations… Nous doutons qu'un contrôleur stagiaire puisse relever un contentieux ? Surtout qu'un contrôleur stagiaire OP/CO ne sera impacté qu'a 25 % des points sur le contentieux.

Monsieur le président, lors d'une rencontre bilatérale, l'Unsa-Douanes vous avait signalé le manque de structure pour certaines formations techniques.
Dans cette évaluation en demi-teinte qui privilégie le contentieux et ne prend pas en compte d'autres éléments tels que la réglementation, la LCF et les ressources humaines, il est non seulement frappant mais également déconcertant.

La distribution des points par pôle est due à un calcul probablement quantique ou extrêmement relatif, à la manière d'Einstein. Nous pourrions vous présenter nos tentatives de calcul, cependant nous n'avons pas réussi à trouver une solution à l'équation.

Ainsi, le stage de formation initiale pour contrôleur se transforme en une formation continue pour une moitié de son contenu. Nous pouvons garantir que cette situation n'est pas un désir des formateurs du pôle contentieux de l'ENDLR.

Nous demandons de pouvoir travailler sérieusement avec une réelle concertation avec les équipes pour ne pas subir la verticalité sur ces sujets. Le personnel a besoin de cohésion, avec une meilleure planification, une diffusion de l'information optimale, des OFN mis à jour dans les services, une communication réelle et productive avec la hiérarchie afin de travailler dans une ambiance sereine.

Le retour sur les insignes de bras ne doit pas être traité à la légère. L'insigne n'est pas un simple morceau de tissu ; il incarne l'identité et l'ancrage historique des agents des douanes. Dans une période où les missions mutent à marche forcée vers la sécurité publique, l'administration doit veiller à préserver le respect des traditions et l'unité des personnels de surveillance comme des opérations commerciales.

L'UNSA Douanes continue à croire que le retour d'un surveillant général au sein de l'ENDLR comme nous l'évoquons depuis 3 ans sera une nécessité prochainement.

L'UNSA Douanes dénonce l'absurdité de l'expérimentation du « sport en douane », Sport qui pourtant existait jusque 2024. L'administration fait machine arrière avec comme choix d'augmenter les dépenses en externalisant la pratique sportive plutôt que de garder le format existant qui fonctionnait depuis plusieurs années et qui privilégiait les ressources internes… donc gratuite !

L'UNSA Douanes dénonce un flou persistant entourant les modalités pratiques et l'organisation des futures formations de la réserve opérationnelle, qui doivent débuter en 2027 à la DNRFP. Bien que la loi de programmation ait fait évoluer le cadre légal de cette réserve en la reconnaissant notamment comme réserve de sécurité nationale, le manque de cadrage concret reste au cœur des critiques.

Préparer le futur de la douane 2030 c'est de prendre en compte l'expertise des formateurs. C'est répondre aux demandes de debriefing des stages, c'est transmettre l'outil sphinx en temps et en heure, c'est organiser des réunions de service, c'est définir des process par écrit, c'est également réécrire les fiches de postes pour définir le rôle de chacun des membres de la hiérarchie. Le tout dans un contexte professionnel où la relation humaine prédomine dans nos interactions au sein de notre administration.

Enfin, nous abordons la dernière ligne droite avant le scrutin crucial prévu du 3 au 10 décembre 2026. L'UNSA Douanes rappelle que la démocratie sociale repose sur un scrutin irréprochable et accessible. Face aux défis logistiques du vote électronique, nous serons d'une vigilance absolue pour que chaque douanière et chaque douanier puisse exprimer sa voix sans entrave technique. La légitimité de nos instances en dépend.

Monsieur le Président,

Pour conclure, le nouvel organigramme de la DGDDI avec l'intégration de la DNRFP a là sous direction ressources humaines et des relations sociales nous permettra, nous l'espérons, de répondre aux agents et a leur engagement sans faille sur tous les fronts. Les personnels de la DNRFP attendent des réponses précises.
L'UNSA Douanes, attends des actes concrets, des budgets à la hauteur de nos missions, et un respect profond pour les personnels.

Merci M.le Président

La Section UNSA DNRFP