



## Déclaration liminaire à la réunion de travail Surveillance du 24/11/2022

### Des chiffres qui font mal, et un vaste plan de travail qui s'impose !

Nous souhaitons avant toute chose rendre hommage à notre collègue de la DGFIP qui a été assassiné ce lundi dans l'exercice de ses fonctions. Toutes nos pensées vont à sa famille, ses proches, et ses collègues à qui nous adressons nos plus sincères condoléances.

Le questionnaire surveillance, auquel plus de 3000 agents ont pris le temps de répondre, est extrêmement révélateur de l'état d'esprit qui règne dans la branche surveillance. Nous n'avons pas été surpris. Il reflète tout à fait les dires des collègues que nous recueillons à l'occasion de nos tournées de service.

Parmi les répondants, 50 % envisagent un jour un changement de branche. C'est considérable quand on sait l'attachement de nos collègues à leur métier. 27 % envisagent déjà un changement de branche. Ils sont plus de 30 % à se projeter dans une autre administration.

Ces chiffres marquent selon nous un désamour, un schisme avec la DGDDI. Ils sont probablement la conséquence des incertitudes incessantes qui planent sur notre administration. Ils ne doivent pas être pris à la légère, l'attachement à la DGDDI était jusqu'à présent un des piliers de celle-ci. Une vraie valeur ajoutée.

La dégradation de la perception qu'ont les collègues de la situation en douane a de nombreux fondements. Les lignes directrices de gestion (LDG) y participent grandement et sont très majoritairement perçues comme injustes et arbitraires.

85 % de nos collègues considèrent que le système est plus injuste et plus opaque en matière de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude. Dans la même veine, 80 % des sondés ne sont pas satisfaits du nouveau système de mutation et 88 % de ceux-ci voudraient connaître les classements par points de chacun. S'il n'y a rien à cacher, pourquoi le faire ?

La rémunération est aussi un sujet particulièrement sensible. 80 % s'estiment insuffisamment rémunérés au regard des contraintes, des missions, des risques que la majorité estime élevés.

Ils sont plus de 90 % à estimer que le risque n'est pas suffisamment pris en compte dans notre administration. Un vrai désaveu.

Risque, rémunération, avenir, autant de paramètres douloureusement incertains dans la maison douane. Notre maison brûle et la DGDDI regarde ailleurs.

Certes, nous sommes réunis ce jour pour initier un cycle de discussions obtenu par la CGT lors du dernier CTR sur la surveillance. Il était temps ! Huit ans que nous portons cette demande. Trente ans que les directives qui guident le travail des agents de la surveillance ont été rédigées. Autant dire une autre époque que beaucoup d'entre nous n'ont même pas connue. Ces directives ne reflètent plus du tout les conditions de travail,

qu'elles soient structurelles, contextuelles ou organisationnelles dans lesquelles nous devons chaque jour exercer nos missions.

Pour autant, nous ne pouvons-nous satisfaire de cette première rencontre. Si l'ordre du jour prévoit l'ouverture d'un cycle nous souhaitons vivement qu'à l'issue de cette réunion, nous convenions d'un calendrier de travail complet et ambitieux à l'image des enjeux qui s'imposent à nous.

Nous ne nous satisfaisons pas non plus de l'expérience mise en place par « on ne sait qui » dans la direction Auvergne Rhône Alpes, dite « Lab AuRA », pour laquelle les organisations syndicales n'ont eu aucun retour ou presque. Dire qu'on lance une expérience, puis attendre qu'elle s'infilte petit à petit dans les méthodes de travail, sans en faire de bilan avec les personnels et leurs représentants n'est pas un mode de gouvernance honnête et ambitieux.

Il en est de même pour la « réflexion sur l'efficacité de l'action opérationnelle en surveillance » pour laquelle certains directeurs ont été missionnés. Si ces études doivent alimenter une concertation avec les organisations syndicales, vous vous devez d'accorder la même importance à la parole des agents.

Aussi, au regard des thématiques que nous avons dégagées suite au questionnaire de la surveillance, et compte tenu de l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de sécurité au travail mais aussi de bien être physique et mental, il nous paraît impossible de faire l'impasse sur l'ensemble des points suivants :

#### **Sur la sécurité :**

- Réécriture des instructions
- Meilleure prise en compte des risques
- Rapport sur la sécurisation dans les contrôles (audit IS)
- Effectifs
- Formation à la menace terroriste
- Formation à la conduite rapide
- Moyens de communication
- Contrôles urbains et périurbains
- Abandon de la politique du chiffre
- Accompagnement des agents : Protection fonctionnelle, soutien psy en cas d'OAF
- GPB plus légers et plus performants (voir dernier CTR du 26/10)

#### **Sur la formation professionnelle initiale et continue :**

- Rallongement des formations initiales mettant l'accent sur les procédures
- Formation continue réelle en terme de recyclage sur les procédures
- Accès à toutes les formations, y compris celles "ciblées CO" : contrefaçons, espèces protégées, biens culturels, dédouanement, etc
- Cumul de NBI possible pour les formateurs
- Gestion anticipée des recrutements et de la formation pour tous les spécialistes
- Formations sur les premiers secours de tous niveaux
- Inventaire des besoins dans tous les domaines

#### **Sur l'organisation du travail :**

- Horaires et gestion du temps de travail : moins de flexibilité, 2e parties de nuit peu probantes et pathogènes, horaires plus respectueux de l'équilibre vie perso/vie pro
- Rapports hiérarchiques : bilan de la réforme de la chaîne hiérarchique, réunions ou

actions de cohésion  
Soutien/écoute/réunions collectives  
Audit indispensable sur la charge de travail réel dans les brigades pour adjoindre les effectifs nécessaires  
Simplification des actes de procédures  
Rétablissement de l'initiative de contrôle pour redonner du sens au travail

### **Sur les conditions de travail :**

Meilleure prise en compte des horaires atypiques sur les rythmes biologiques  
Vestiaire SU  
Prise en compte des demandes en petits matériels remontées via le FACVA  
Téléphones plus performants, matériels mobiles performants  
Véhicules sécurisés et adaptés  
Prise en compte des agents travaillant dans un environnement pollué  
Réponses concrètes sur la gestion du stress

Rétablissement des deux heures de sport hebdomadaires sur le temps de travail  
Renforcement du réseau des médecins du travail pour assurer le suivi médical des agents annuellement  
Besoin d'une solution adaptée pour GPB féminin : sortir du marché interministériel et trouver une solution individuelle à chaque agente (prise de mesure pour GPB chez le médecin)

### **Sur les droits et garanties :**

Reconnaissance de chaque année passée en surveillance sans condition de durée  
Faire sauter les verrous de 60 et 62 ans concernant  
Alignement du niveau de l'ACF des SU sur celui des CO  
Revalorisation du point d'indice, et de tout le régime indemnitaire  
Intégration des primes dans le calcul de la retraite.  
Prise en compte du rejet des LDG par les agents  
Reconnaissance de l'engagement des agents

Il conviendra également de tenir des groupes de travail dédiés aux spécialistes de notre administration, que ce soit pour les équipes cynophiles, les motards ou les marins, qui depuis la création de la DNGCD semblent subir une gestion en dehors des radars de la direction générale.

Il faudra faire de même pour les contrôles non intrusifs et ceux dans les espaces confinés dans les navires en portant une exigence de précisions pour la réalisation de ces contrôles.

Ainsi la CGT entend proposer un cycle de travail qui débiterait en tout début d'année 2023, avec une restitution des conclusions à la rentrée de septembre 2023. C'est ambitieux, les plus pessimistes diront irréalisable, mais nous connaissons toutes et tous ici la capacité de travail des douaniers. Et cela serait à la hauteur de l'investissement quotidien de nos collègues sur le terrain.

Enfin, la CGT n'oublie jamais que la Douane est une seule et même famille, et qu'à ce titre, elle engagera la même démarche auprès des agents AG/OPCO dès ce premier cycle terminé. Nous nous y sommes engagés, conformément à leur demande.