

71e congrès du Snad CGT



Super-Besse
2026



Table des matières

Introduction	1
Utilité économique	4
Des missions de services publics	7
Protection de l'environnement	10
La Douane et la question migratoire	13
Le syndicalisme du SNAD CGT	16
Reconquérir des droits pour les personnels	27
La politique financière	31
Pour une reconquête du dédouanement et un réseau de contrôle de la marchandise sur tout le territoire	36
Fiscalité douanière et droits indirects	46
Évolution des relations Douane – entreprises – usagers	52
Missions douanières au service de la transition écologique	56
L'utilité fiscale de la Douane	60
Développer les capacités de renseignement de la DGDDI	64
La surveillance	65
Le dispositif aéromaritime	71
Les services de soutien	76
L'informatique douanière et l'intelligence artificielle	83
Politique salariale	89
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	93
Le temps de travail	96
Le télétravail	100
Statuts et emplois	103
Gestion des personnels	107
Le recrutement	111
Les personnels en situation de handicap	115
Protection sociale	119
Les retraites	126
Le logement	128
Le travail et la santé au travail	134
Les œuvres sociales	141
L'action sociale	144
Cadres et/ou encadrants, un enjeu essentiel	148
Glossaire	154

Introduction

Depuis notre dernier congrès, le contexte économique, social et environnemental dans lequel nous évoluons n'a cessé de se dégrader. Sur le plan international, nous assistons à une recrudescence des guerres et à un développement des idées racistes, fascistes, xénophobes, homophobes et sexistes.

En Europe et en France, tous les gouvernements utilisent les mêmes recettes, pointant du doigt l'immigré, le migrant, le réfugié. Ces idées sont au cœur des discours politiques et médiatiques pour cacher la réalité d'un système capitaliste qui divise et fragmente, réel problème de la société actuelle. Ce contexte de violence politique et sociale est encore plus exacerbé aujourd'hui par la réalité d'une planète aux ressources en voie d'extinction et épuisée, que le système capitaliste finira de conduire à sa perte avec des conséquences pour des millions d'êtres humains.

Pour le SNAD CGT, à l'instar des valeurs portées dans toute la CGT, il est essentiel de continuer à promouvoir les valeurs de paix et de solidarité et de s'inscrire dans tous les combats contre les idées racistes, homophobes et sexistes.

La crise systémique ne cesse de produire ses effets dévastateurs sur les populations et les territoires : chômage et précarité, pauvreté, inégalités sociales et salariales, délocalisations, budgets austéritaires, fermeture des services publics et des emplois dans la fonction publique, destruction écologique, etc.

Malgré cette situation économique et sociale de plus en plus dégradée, les dividendes trop souvent défiscalisés ont été multipliés par cinq, les richesses produites par les salariés sont donc de plus en plus détournées vers le capital.

Sans surprise, le gouvernement actuel continue dans cette logique de distribution de milliards d'euros d'argent public d'aides aux grandes entreprises sans aucune contrepartie. Des richesses produites par les travailleurs en passant par les aides publiques, tout alimente le capital. Cette politique a conduit à la destruction du modèle social français et ses conquises : le code du travail, les retraites, la protection sociale, le statut général des fonctionnaires, etc.

Dès lors, pour lutter efficacement contre cette politique, le SNAD CGT doit agir et organiser les salariés pour construire leurs revendications, les mouvements sociaux et permettre leur convergence avec tous les autres secteurs professionnels.

La Fonction publique et ses plus de cinq millions d'agents sont l'un des cœurs de cible des politiques dévastatrices du gouvernement par l'ouverture à la concurrence, la multiplication des recrutements sans concours ou sous contrat, etc. L'État abandonne petit à petit ses missions, y compris les missions régaliennes, a fortiori celles de contrôle des marchandises. Le gouvernement actuel marque une accélération brutale.

La CGT a des propositions pour une Fonction publique au service de l'intérêt général, assurant un service égal, neutre et impartial pour tous les citoyens, partout sur les territoires. Le SNAD CGT est porteur d'un projet global de transformation sociale dans lequel les douaniers ont toute leur place aux côtés de la CGT.

De réformes en restructurations, de réorganisations en suppressions de services, de disparitions d'unités en réductions d'emplois, la Douane a connu depuis

plusieurs décennies des bouleversements sans précédent. La Douane, dans un contexte mondialisé, doit prendre en compte les évolutions, mais sans dégradation du service public, sans perte d'emploi, sans fermeture des services.

1 - Oui, l'intervention des services douaniers est plus que jamais nécessaire.

Jamais dans l'histoire de notre pays et celle de l'Europe, nous n'avons eu un si grand besoin de maîtrise et de contrôle des échanges. L'Europe a besoin de garde-fous, de régulation et de règles précises afin de sauvegarder les économies, donc les emplois, la santé et le bien-être de la population. Nos missions de contrôle sont donc au cœur du réacteur de l'État.

Nous devons réserver les préférences tarifaires communautaires aux pays qui connaissent le pluralisme démocratique, respectent un certain nombre de garanties sociales (sécurité sociale, représentation syndicale, salaire minimum, congés payés, retraites, durée hebdomadaire de travail) et qui appliquent des normes environnementales permettant de réduire les effets néfastes des activités productives sur l'environnement et sur la santé humaine.

Rédiger une loi imposant l'obligation de faire chiffrer par les autorités compétentes le coût social et environnemental, pour la collectivité et la planète, des transferts d'activité, de capitaux et d'emplois, pour des raisons de coûts du travail ou de fiscalité. Faire payer ce coût social et environnemental aux entreprises qui délocalisent. Ce système devra être mis également en place en cas de délocalisation au sein même de l'Union Européenne.

Il convient d'obliger les entreprises réalisant ces transferts à redistribuer le coût social et environnemental prévu plus haut vers les salariés employés dans les unités de production du pays d'accueil.

Cette obligation devra également être mise en place en dehors de tout cas de délocalisation, lorsque des choix stratégiques extranationaux de production et d'exploitation ont été faits, en calculant le manque à gagner pour la collectivité et le coût

environnemental induit par le choix qui a été fait. L'État et son bras armé de Bercy doivent reprendre la main sur ces questions. La Douane est le levier pour y pourvoir.

Affecter le produit d'une taxe perçue sur les transactions financières, à l'échelle européenne, à un fonds social qui permettra la mise en place de garanties sociales, qui devront tendre vers un niveau égal ou supérieur aux garanties en vigueur dans le pays le plus avancé en la matière en Europe. Instaurer un droit de 1 % à l'exportation sur les marchandises qui quittent le territoire communautaire pour des causes spéculatives (vins, métaux précieux, capitaux, recherche de coûts de main-d'œuvre plus bas...).

2 - Oui, c'est pourquoi, depuis de longues années nous revendiquons :

- la suspension immédiate des réformes en cours ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois et la prise en compte des besoins économiques, sociaux et environnementaux réels ;
- la mise en place d'une véritable concertation sur les indicateurs de performance ;
- le renforcement de l'ensemble du dispositif douanier afin de le remettre en capacité d'assurer l'ensemble de ses missions, notamment pour faire face aux nouveaux enjeux de lutte contre toutes les formes de criminalité, en commençant par le recrutement de 6 000 emplois d'ici 2032 (court terme) pour tendre vers la création de plusieurs milliers d'autres à moyen terme.

3 - Oui, un bilan s'impose sur les réformes engagées jusqu'à ce jour et sur les choix opérés, qui sont à des années-lumière des besoins qui s'expriment avec force en matière de lutte contre les trafics.

Lors de nos États généraux au CESE en septembre 2013, nous avons pu, avec les représentants du monde économique et associatif, faire un état des

lieux de nos besoins. Notre devoir est de faire savoir aux Français, par tous les moyens que nous possédons, y compris devant les parlementaires, que notre dispositif n'est plus opérationnel et qu'il ne remplit plus sa mission de protection et de sauvegarde de l'espace national et communautaire.

Loin des grands effets de propagande gouvernementale, la réalité aujourd'hui est que la douane contrôle moins de 1 % des marchandises. Les citoyens et les élus doivent le savoir.

4 - Oui, suite au projet dit « stratégique » de la DGDDI et aux transferts massifs de fiscalité douanière, l'inquiétude est grande sur des sujets comme :

- l'ancrage de notre administration au sein du ministère de l'Économie et des Finances ;
- l'unicité des deux branches ;
- le manque de moyens, notamment humains pour réaliser les missions ;
- l'adaptation des procédures de dédouanement au CDU ;
- le développement du e-commerce et des transactions dématérialisées (L'arrivée de la taxe petit colis est une catastrophe car elle n'a pas été bien préparée. Les flux chinois ont fui la France vers la Belgique et l'Allemagne et les seuls qui paient la taxe sont les expressites historiques installés en France comme Fedex, UPS, DHL, Chronopost. Contrôles du e-commerce : des solutions existent en matière de contentieux en les rendant plus souples et plus rapides) ;
- le développement de la compétitivité des ports et plateformes logistiques ;
- l'incapacité de tarir les narco-trafics
- le nouveau règlement Frontex, etc.

La vision étriquée du projet stratégique de la Douane ne peut nous satisfaire. Sa mise en œuvre engendrerait des conséquences dramatiques pour le réseau douanier, les missions et les effectifs.

5 - Oui, des orientations différentes doivent être prises, d'autres choix opérés.

La Douane est un des acteurs indispensables de régulation et de maîtrise des flux de marchandises. La lutte contre la fraude et l'éradication des trafics illicites, qui chaque jour font des centaines de milliers de victimes dans l'Union Européenne, est-elle une réelle volonté politique ?

Afin de répondre aux enjeux environnementaux et sociaux du 21e siècle, l'outil douanier, par ses missions fiscales et économiques, doit être renforcé par un abondement en moyens et en effectifs. Le service public douanier de demain sera composé de femmes et d'hommes, sous l'égide du statut général de la Fonction publique, recrutés sur concours et recevant quel que soit leur genre, le même traitement indiciaire basé sur le corps et le grade.

L'avenir de la Douane ne peut se construire sur la base de l'individualisation des carrières et des rémunérations. Le rôle et l'indépendance des fonctionnaires des douanes ne peuvent être assurés qu'à travers la mise en œuvre de garanties collectives renforcées et des instances représentatives des personnels préservées, tant au niveau local que national. Cela concerne les mobilités, l'avancement et un système rénové de l'évaluation.

Le bien-être au travail doit être renforcé dans chaque organisation du travail de la DGDDI. Les différents aspects de la vie des services (immobilier, matériels, applications informatiques, emplacement) doivent être décidés avec les personnels et validés dans les instances dédiées.

La démocratie sociale est au cœur de l'avenir. Pour ce faire, la CGT exige avant toute chose l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.

Utilité économique

Fin des années 70, les multinationales et les milieux financiers veulent augmenter leurs profits, pour cela il faut libéraliser la finance et l'économie. Pour y parvenir, on assiste à une libéralisation de l'économie en baissant drastiquement les droits de douane, ce qui a pour effet de mettre en concurrence les travailleurs du monde entier, et de voir surgir une déréglementation financière qui développera la concurrence fiscale entre les pays (y compris à l'intérieur de l'Union Européenne), qui dépendront sans cesse davantage des marchés financiers mondiaux.

Le résultat de cette politique s'est traduit par une explosion des inégalités, une destruction du service public, un affaiblissement de l'intervention de l'État. Ainsi, depuis 40 ans, le partage de la richesse produite par la France a connu un déséquilibre faisant chuter la part consacrée au travail (salaire direct et cotisations sociales) par rapport à celle consacrée au capital (profits, revenus du patrimoine...).

Du côté européen, l'UE, favorable dès sa création au libre-échange généralisé, a progressivement réduit les droits de douane sur le continent, jusqu'à leur suppression en 1993. Néanmoins, il existe des déséquilibres car une compétition féroce s'installe entre les pays européens (baisse d'impôts sur les sociétés, disparités des taux de TVA, baisse du coût du travail et de la protection sociale).

En ce qui concerne le transport de marchandises, la plupart des pays européens favorisent le routier, car socialement beaucoup moins encadré que le ferroviaire. D'ailleurs, la « *taxe poids lourds* » censée limiter et taxer les circuits longs, n'a pas survécu aux pressions patronales diverses. Toutes ces mesures sont imposées sans droit de regard du Parlement

Européen. Pourtant, la Cour Européenne des Comptes n'a autant pointé du doigt les fraudes en tous genres, à commencer par celle à la TVA à l'importation, la France figurant au rang des très mauvais élèves de l'Union.

D'un point de vue démocratique, depuis le traité de Lisbonne, une bonne part de ces questions relève de la compétence exclusive de l'Union Européenne, retirant de fait la part de souveraineté de chaque état à disposer de ses propres prérogatives.

Exigeons de remettre en cause le Traité de Lisbonne, entré en vigueur en 2009, pour une harmonisation sociale et fiscale favorable à tous les travailleurs européens !

En plus de ces règles de libre-échange international, des facilités sont accordées aux armateurs pour mettre en place « *le grand déménagement* » du monde par la réduction des coûts du travail et du transport. En effet, les porte-conteneurs sont exemptés de taxes sur le fioul. Les armateurs, « *grâce* » à la mondialisation, exercent un dumping social en délocalisant une partie de leurs activités dans les pays du Sud, et en mettant en concurrence les marins.

Un aspect rarement mentionné est le financement des infrastructures et des réseaux ferroviaires, routiers, et portuaires, qui sont essentiellement payés par des deniers publics et profitent en majorité aux entreprises (exemption de taxes sur le fioul, abaissement des droits de douane, mise en concurrence des marins, délocalisation et diversification d'une partie de leur activité...). Un autre exemple de la grande dérégulation de l'économie au niveau mondial, est la responsabilité du FMI et de la Banque mondiale dans

l'obligation de prêts aux pays en voie de développement, en l'échange de privatisation de pans entiers de leurs économies, obligeant ainsi ces derniers à s'orienter vers le « *tout exportation* ».

Ces politiques néfastes ont des conséquences environnementales très lourdes. Quelques exemples marquants, comme l'exportation de déchets vers les pays du Sud où les normes sociales et environnementales sont inexistantes, provoquent de grandes pollutions et la multiplication des maladies. La combinaison néfaste de dérégulation, de moins-disant social et de mondialisation à outrance, a prouvé son « *efficacité* » morbide lors de la crise de la Covid-19.

On peut aussi citer le développement de la culture de l'huile de palme dans les pays du Sud pour en faire du biocarburant pour les pays du Nord, système qui épuise et pollue rapidement les sols, et de plus, déstructure tout le tissu social et économique local. Ainsi, certaines grandes entreprises françaises (comme Total) délocalisent vers des pays non soumis au protocole de Kyoto et aux quotas européens de CO₂.

Malgré l'affaiblissement du rôle de l'OMC dans le monde, on assiste donc, depuis quelques années, à une profusion de nouveaux accords bilatéraux ou régionaux : Tafta, Ceta, Mercosur... Ces traités conservent les principes fondamentaux de l'OMC mais démultipliés !

Le développement du e-commerce fait partie du problème mondial : les transactions sur des échanges de masse, sans contrôle, sans sanction contre des pays et entreprises qui fabriquent à bas coûts, sans respect des normes sociales et environnementales internationales doivent faire l'objet d'un vaste plan européen de contrôle de la loyauté des échanges. Les entrepreneurs (agriculteurs, entreprises françaises et européennes), tout comme les travailleurs ou les pouvoirs publics, peuvent être des alliés du service public douanier, à nous de les convaincre.

La peur du protectionnisme ?

La perception de droits de douane constitue une ressource pour les pays importateurs, et c'est souvent

une part importante du budget des pays pauvres, en plus de protéger leurs productions locales.

Le protectionnisme est combattu par les grandes firmes transnationales, fanatiques du libre-échange qui leur permet de commercer et investir sans entrave partout dans le monde, placer leurs capitaux là où elles pourront réaliser les plus grands profits, avec pour conséquence les délocalisations dans les pays à bas coût de main d'œuvre. Même si la politique de Trump aux États-Unis met en place un protectionnisme sur certains produits importés, cela reste une guerre « *inter-capitalistes* » entre les grandes puissances.

Héritées de la Charte de la Havane en 1947, des conceptions plus pacifiques peuvent se mettre en place dans les échanges internationaux. La coopération libre et des règles de commerce équitable avec des normes sociales et environnementales peuvent être mises en place avec un protectionnisme intelligent. Cette orientation se traduirait par la mise en œuvre de mesures telles que la révision du Code des Marchés Publics, pour favoriser les entreprises de l'économie sociale et solidaire, les produits et services écologiques, l'activité locale et l'instauration d'une taxe kilométrique aux frontières françaises pour introduire le coût écologique dans les marchandises en fonction des distances parcourues.

Les échanges commerciaux seraient établis et contrôlés sur la base de la coopération, de la solidarité et de la complémentarité, en lieu et place de la « *concurrence libre et non faussée* », de la compétitivité, de la guerre concurrentielle, du dumping fiscal et social. Libre-échange et protectionnisme doivent être dosés de façon équilibrée, sans nuire ni à l'une ni à l'autre des parties. Il faut remplacer le libre-échange concurrentiel par un libre-échange coopératif, remplacer un protectionnisme xénophobe par un protectionnisme social et environnemental.

D'ailleurs, la mise en place du Code des Douanes de l'Union au 1er mai 2016, n'a fait qu'aggraver la concurrence entre États membres dans le cadre de la « *reconquête du dédouanement* ». Des mesures protectionnistes aux frontières de l'Europe auraient pour intérêt de lutter efficacement contre le moins-disant social et fiscal en instaurant des taxes, voire des droits de douane nouveaux, sur les produits délocalisés ou dont la fabrication entraîne de gros impacts environnementaux.

La Douane a un rôle central et absolument essentiel à jouer comme administration d'État régulatrice de ces enjeux sociaux, fiscaux et environnementaux. Les agents des douanes sont viscéralement attachés à leur métier et aux missions qu'ils exercent, qu'il s'agisse de veiller à la protection du consommateur ou à la loyauté des échanges garantissant une saine concurrence ou de lutter contre toutes les formes de fraude. La Douane est un maillon essentiel de Bercy, elle doit être renforcée par le recrutement de plusieurs milliers d'emplois. Elle doit retrouver ses fondements au cœur de la marchandise.

Quelles sont les solutions apportées par le SNAD CGT face au dumping social et économique ?

Le SNAD CGT préconise la mise en place de mesures de protectionnisme au niveau européen par la modulation des taxes sur les produits ne respectant pas certaines normes sociales et écologiques. Ces droits de douane pourront être redistribués aux pays vertueux s'engageant à un meilleur respect environnemental, social et salarial. L'État doit protéger son économie, accompagner les entreprises, contrôler les échanges, au service de l'intérêt général.

Le budget européen pour la douane doit prioriser le contrôle des marchandises. La redistribution des droits de douane sur des projets sociaux et environnementaux. Le contrôle des personnes (Frontex) doit être laissé à la police des frontières.

- Taxation du fuel pour les transports de commerce maritime, aéroportuaire et fluvial,
- Harmonisation du droit du travail des marins sur des standards européens,
- Protection des industries naissantes dans l'écologie,
- Protection des industries essentielles aux pays en les (re)nationalisant,
- Protection de notre agriculture au même titre que celle des pays tiers.

Dans ces nouvelles propositions, la douane a un rôle central à jouer dans la perception des droits de douane et des taxes sur le fioul, dans le respect du code du travail en milieu maritime... Outre les conséquences néfastes bien connues de la mondialisation pour les citoyens, il ne faut pas négliger les problématiques qui touchent directement les douaniers, comme la pollution/fumigation des conteneurs. En ce qui concerne ces cas, l'administration n'a évolué que sous la pression du SNAD CGT mais cela reste insuffisant. Nos élus dans les instances dédiées doivent être vigilants face à ces risques pour les agents.

Des missions de services publics

Remplir pleinement sa mission de régulation et de contrôle des flux des marchandises est la raison d'être de notre administration.

Face à l'augmentation exponentielle des échanges, et au volume sans cesse grandissant des marchandises en circulation, la dématérialisation et la dérégulation ne sauraient être, au regard de leurs conséquences négatives en termes d'emploi, des solutions porteuses d'avenir.

L'élargissement continu de l'UE obéit davantage à des motivations géopolitiques qu'à la défense des intérêts des travailleurs et des privés d'emploi européens.

L'entrée en vigueur du CDU, avec la concurrence totale entre tous les services douaniers européens, participe d'une stratégie globale visant à préparer l'avènement des traités dits « *transatlantiques* » (Tafta, Ceta, Jefta, Mercosur).

Le SNAD CGT combat fermement cette stratégie ultralibérale, et dénonce ces perspectives dangereuses et complexes, qui sont autant d'évolutions auxquelles la douane doit faire face (explosion de la fraude organisée et des trafics illicites de toutes natures etc.).

Le SNAD CGT doit s'interroger sur le véritable rôle de l'UE dans la promotion de l'ultralibéralisme ainsi que sur ses conséquences.

Le SNAD CGT n'entend pas rester indifférent aux effets néfastes que le libre-échange mondialisé met en place sur les salaires, l'emploi, les normes, les services publics, les fraudes fiscales et la souveraineté des peuples.

Les missions confiées à la Douane concernent le contrôle des marchandises, des moyens de transports (tous vecteurs), des voyageurs et de leurs bagages.

Les conditions d'exercice de nombreuses missions ont évolué, en particulier avec le marché unique européen, les élargissements successifs et un commerce mondial qui a triplé au cours des dernières années et explosé en ce qui concerne le e-commerce. Nos compatriotes attendent plus des pouvoirs publics et la Douane en fait partie.

1 - Sécurité et sûreté publiques

Dans ce domaine, l'action de la douane s'étend de la lutte contre la contrebande d'armes, à la vérification des normes de sécurité.

Les délocalisations massives et la sous-traitance généralisée aboutissent à la perte de la productivité française : le marché français se retrouve inondé de produits dont les contrôles des normes à l'importation devraient être assurés, mais que la Douane ne peut plus effectuer, par manque d'effectifs.

2 - Santé publique, sécurité sanitaire et phytosanitaire

Par sa présence stratégique, par son rôle exclusif lors des importations, le rôle de la Douane et ses missions de protection doivent être reconnues et renforcées.

La douane contrôle les importations de médicaments (secteur où la contrefaçon se développe de manière exponentielle) et doit garantir que les produits végétaux et animaux sont conformes aux réglementations sanitaires.

À plusieurs reprises, la Douane a été l'administration de protection des citoyens et du territoire en assurant le contrôle à l'importation des produits soumis à des normes renforcées (Vache folle, grippe aviaire, suite de l'incident de Fukushima, Covid, etc.).

Le SNAD CGT revendique toute liberté, encadrée par le code des douanes et de la santé publique, en matière de contrôle des OGM, et une véritable législation sur ces produits, en collaboration avec les services vétérinaires, affaiblis eux aussi par les mesures de réductions budgétaires, induites par les différentes politiques austéritaires.

Alors que les douaniers réalisent 75 % des saisies de produits stupéfiants en France, la diffusion des drogues de synthèse, la baisse du prix de la cocaïne et de l'héroïne alimentent une explosion de la demande. Face à cette situation alarmante, le SNAD CGT exige un renforcement immédiat des effectifs pour lutter efficacement contre ces trafics, ainsi qu'un maillage territorial renforcé afin de garantir la sécurité et la protection des citoyens.

Absence de réels contrôles des marchandises pour permettre au commerce UK de continuer à inonder notre marché avec des produits non contrôlés qui peuvent arriver du monde entier.

3 - Protection et promotion de l'économie nationale

Les États généraux de la Douane organisés à l'initiative du SNAD CGT en septembre 2013, ont largement débattu des conséquences sanitaires, sociales et fiscales de la contrefaçon.

Tous les secteurs d'activité sont touchés par ce fléau qui provoque la disparition d'environ 340 000 emplois par an en France, alimente les filières du travail clandestin et engendre des pertes de recettes pour l'État.

Avec un chiffre d'affaires global annuel de 600 milliards de dollars, cette forme de criminalité constitue une atteinte au développement économique, grève les recettes fiscales des états, alimente le manque de fiabilité des produits mis sur le marché, la corruption et le crime organisé.

Depuis les attentats de 2015, nous savons que le financement du terrorisme est assuré principalement par le marché de la contrefaçon, les trafics de stupéfiants, d'armes, de biens culturels, d'espèces protégées ou de déchets. Les pouvoirs publics affaiblissent la Douane, ce qui a pour conséquence une prospérité de tous les trafics.

Pour autant, il nous faut avoir un regard critique envers les entreprises de luxe et de marques qui délocalisent leurs activités dans des pays à bas coûts, renforçant le dumping social et la suppression d'emplois industriels, dans le seul but d'augmenter leurs profits.

La lutte contre la contrefaçon doit se faire suivant des bases de protection des emplois, en privilégiant les contrôles des produits dangereux pour les consommateurs (médicaments, jouets, pièces automobiles...). Cependant, la Douane est une administration de service public avec des missions régaliennes.

Elle ne doit pas être seulement le bras armé des grandes marques privées qui très souvent, pour des raisons mercantiles, ne poursuivent pas en justice les détenteurs de marchandises. Nous pouvons d'ailleurs avoir un regard très critique vis-à-vis de l'Unifab.

Quelle que soit la quantité de marchandises contrefaisantes, la marque titulaire doit prendre en charge l'intégralité des frais engagés, et se porter en justice : dans le cas contraire, sa demande de protection doit être retirée.

La mission de protection du consommateur doit également s'attacher à la vérification de la traçabilité des produits de consommation courante pour les citoyens, et notamment le renforcement de l'article L311-1 du Code des Douanes sur l'étiquetage concernant les mentions de fabrication française.

Les contrôles douaniers des marchandises importées dans l'Union Européenne et introduites sur le

territoire national par le biais des plateformes sont déterminants pour assurer la protection des consommateurs. Le règlement sur les services numériques (RSN) en anglais Digital Services Act (DSA) entré en application le 17 février 2024 vise à créer un espace numérique sécurisé pour les utilisateurs et institue un statut de signaleur de confiance afin de dénoncer les contenus illicites en ligne notamment la vente de produits non conformes. Indecosa-CGT a obtenu le statut de signaleur de confiance auprès de l'Union Européenne. Le SNAD étant particulièrement impliqué dans le cadre des missions douanières soutiendra l'action de signaleur de confiance d'Indecosa-CGT.

Pour promouvoir l'industrie française, les douaniers sont également des régulateurs du commerce international. Pour la sauvegarde de l'emploi et le soutien de l'économie nationale, les douaniers contrôlent des produits fabriqués à l'autre bout de la planète,

qui sont sans aucune mention de leur origine de fabrication.

De grandes multinationales et certains entrepreneurs peuvent choisir de produire dans les pays où il y a moins de contraintes, moins de taxes, moins de normes sociales et environnementales. Mais dans ce cas, il faut imposer des droits de douane et l'inscription de l'origine de leurs produits. Les consommateurs pourront ainsi faire leurs choix en connaissance de cause.

Si l'Union Européenne choisissait de mettre en place un protectionnisme à l'entrée des marchandises avec un étiquetage social et environnemental, la DGCCRF et la Douane seraient à même de contrôler sa bonne mise en œuvre, à condition toutefois que leurs effectifs soient renforcés.

Protection de l'environnement

La Douane est chargée, entre autres, de la protection des espèces de faune et de flore menacées (Convention de Washington), de la lutte contre la contrebande de déchets réglementée par la Convention de Bâle, de la mise en œuvre de la directive européenne REACH, applicable également entre les États membres de l'Union européenne, du respect de la réglementation de la pêche et de la protection des espaces maritimes protégés.

Mais la Douane intervient également dans le domaine d'avenir de la fiscalité écologique, car elle contrôle la TICPE, taxe à l'importation, dont la modulation en fonction de critères environnementaux devrait être préférée aux critères d'exonération actuels. En effet, le principe du pollueur/payeur doit être renforcé pour les plus gros pollueurs (secteur routier, cimentaire, chimie, aviation commerciale, marine marchande...) par l'application d'une taxe carbone significative, et favoriser les moyens de transport de marchandises les moins polluants (transport fluvial, ferroviaire et ferroutage). La valeur marchande du carbone doit être prohibée, marché synonyme d'un droit à polluer pour les sociétés grandes consommatrices de carbone, qui achètent ce carbone aux sociétés économes et revendent ce carbone non consommé dans l'année. La Douane est l'administration la mieux formée et implantée pour procéder à cette assiette, ces contrôles et les redressements éventuels.

Ces missions n'ont malheureusement pas les moyens de leurs ambitions, la Direction générale des douanes n'en faisant pas souvent état dans ses plans de contrôles et ses objectifs annuels. En fixant ses priorités, la Direction générale oublie trop souvent la mission de lutte contre le commerce illicite de la faune et de la flore, malgré la situation mondiale

catastrophique d'extinction massive de la biodiversité (6e extinction de masse selon les scientifiques). Faute de moyens et de volonté politique, elle se contente de fixer ses priorités habituelles (lutte contre les trafics de tabacs, alcool, stupéfiants, contrefaçons, etc.).

Le sort fait à la TGAP par son transfert à la DGFIP, malgré les contentieux d'ampleur réalisés dans ce domaine de fiscalité par la Douane, démontre le peu de volonté du législateur pour le contrôle des entreprises portant atteinte à l'environnement. Ce transfert n'a d'ailleurs depuis fait l'objet d'aucun bilan, ce que le SNAD CGT doit continuer d'exiger pour démontrer sa stupidité et son inefficacité.

Le SNAD CGT déplore l'inexistence de formations ad hoc et de critères de sélection dans Delta pour les contrôles REACH, ainsi que le manque de sanctions et de moyens efficaces pour contrôler réellement les filières qui trafiquent les déchets, souvent à l'exportation : « *L'action climatique est une question syndicale : il n'y a pas d'emploi sur une planète morte* » Confédération syndicale internationale (CSI) mars 2015. Le SNAD CGT demande la création de « pôles environnementaux » au sein de chaque DR.

I - Protection de la biodiversité

1° Protection des espèces menacées

Le réchauffement climatique contribue grandement à mettre en péril la survie d'un nombre toujours plus grand d'espèces de la flore (déforestation, destruction

des espèces endémiques, etc.) et de la faune, terrestre, forestière et aquatique.

La Douane est chargée de la protection des espèces menacées à travers le contrôle du respect de la Convention de Washington (ou Cites). Cette convention internationale a pour but de veiller à ce que le commerce international des animaux et des plantes sauvages ne menace pas la survie des espèces. Elle a été retranscrite avec une application encore plus restrictive dans la réglementation européenne. Or, le braconnage et la contrebande des espèces menacées financent des organisations criminelles et terroristes. La lutte contre cette fraude est une mission à part entière de la Douane depuis 1997.

Cette mission doit devenir une véritable priorité de la Douane et nécessite la mise en œuvre :

- d'une plus grande sensibilisation et meilleure formation des agents dès les formations initiales, puis en formation continue pour les deux branches, permettant d'appréhender la diversité et l'ampleur de la fraude,
- d'un réseau d'experts et de formateurs plus étoffé,
- d'équipes spécialisées et dédiées dans les plus grands centres tels Roissy, Le Havre...
- d'un travail en réseau avec les autres administrations concernées (DREAL, OFB, services vétérinaires, Muséum d'Histoire Naturelle...) et les acteurs professionnels et associatifs du secteur (parcs zoologiques, associations de défense des animaux...), et avec la mise en place d'un partenariat au niveau de toutes les DR, pour faciliter les contrôles
- la mise en conformité des ports et aéroports pour une dotation de zones de quarantaine pour animaux vivants

2° Protection des ressources halieutiques

La Douane participe à l'action de l'État en mer et à ce titre, les douaniers ont pour mission de faire respecter des normes environnementales par les pêcheurs et les vendeurs, afin de lutter contre la surpêche et la capture de jeunes poissons. Ils contrôlent notamment le respect de :

- la taille minimale par espèce de poisson,
- les périodes de pêche,
- les zones de pêche
- la conformité des engins de capture.

Cette mission nécessite la présence régulière d'agents formés à ces contrôles dans tous les ports de pêche et les ports d'importation.

II - Lutte contre les pollutions

1/ Le contrôle des déchets

En théorie, la convention de Bâle (1989) devait permettre de réduire la circulation des déchets dangereux entre les pays. Or, malgré la prise de conscience de certains pays, nos déchets continuent de s'exporter vers les pays pauvres du Sud et de l'Asie. À destination, nulle filière d'élimination des déchets toxiques, non recyclables, seulement des travailleurs (souvent mineurs) qui, au prix de leur santé, tentent de survivre en récupérant des matériaux dans des conditions inadmissibles.

Les solutions de traitement et de recyclage qui respectent au mieux l'environnement et la santé humaine, doivent être trouvées et mises en place sur le territoire, y compris pour récupérer les matériaux rares et précieux utilisés dans les appareils électroniques et informatiques (et ainsi lutter contre le gaspillage). Le tri et le recyclage (ex. de l'industrie automobile avec le projet de la CGT Renault) sont des filières protectrices d'emplois et de l'environnement

La Douane, garante du contrôle de la marchandise, est l'administration la mieux placée pour contrôler le transport international des déchets, qui s'effectue le plus souvent par voie maritime. Les douaniers doivent être en nombre suffisant pour contrôler un plus grand nombre de conteneurs dans les ports. Les contrôles à l'importation deviennent miséreux, ceux à l'exportation sont quasi inexistantes, faute de moyens humains et de volonté politique.

2/ Contrôle des substances chimiques (directive REACH)

La directive REACH (2007) est un règlement européen qui prévoit l'enregistrement des substances, produits et usages des substances chimiques, et

impose des obligations aux fabricants, importateurs et utilisateurs de ces substances, afin d'assurer une maîtrise des risques. L'enjeu de cette réglementation est de limiter l'exposition des consommateurs et aussi des utilisateurs professionnels aux substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques.

Dans ce contexte, la Douane est habilitée à effectuer des contrôles documentaires et/ou physiques (y compris analyses en laboratoire) à l'importation ou sur le territoire. Cependant, l'exigence des citoyens à être mieux protégés se heurte à la volonté de l'Administration d'alléger les contrôles et de diminuer le temps d'immobilisation des marchandises par la Douane.

La capacité d'intervention de la Douane et des autres administrations doit être renforcée pour permettre le contrôle de la réelle application de la directive REACH par les opérateurs.

3/ Surveillance des pollutions maritimes

La Douane surveille également les dégazages sauvages en mer avec la mission POLMAR. Les dégazages en mer sont une source de pollution maritime redoutable pour la faune et la flore concernées. Notre administration a fait le choix de limiter les activités de contrôle de cette activité dangereuse, alors qu'elle devrait constituer une priorité de notre activité.

Encore une fois, les choix économiques des comptables de Bercy se heurtent à la réalité écologique et humaine.

III - Pour une administration exemplaire

Exiger de l'Administration que l'impact environnemental de tout projet soit évalué et limité : restructurations, application informatique, immobilier...

Exiger que tout projet immobilier réponde aux normes maximales en matière de consommation d'énergie.

Revoir certains marchés publics comme en matière de fourniture de matériels informatiques : à l'heure actuelle, 20 % des postes informatiques sont renouvelés tous les ans, sans que soit pris en compte la réelle vétusté du matériel remplacé, ni la réelle nécessité d'un matériel plus performant (gaspillage).

Arrêter de jeter du matériel informatique obsolète en privilégiant le réemploi : favoriser la cession des équipements déclassés aux agents qui en font la demande ou, à défaut, organiser leur rétrocession prioritaire au profit de l'Éducation nationale.

Privilégier les transports les moins polluants dans les déplacements professionnels.

Notre administration est de fait dans le programme Bercy vert dans le but de faire baisser l'impact environnemental de la Douane. Bercy vert est sous dimensionné par rapport aux enjeux climatiques, pour autant la Douane ne l'intègre que comme une option dans ses raisonnements et non comme une obligation. Notre administration n'a pour l'heure aucun objectif chiffré, aucune ligne de conduite, aucune visibilité sur le court, moyen ou long terme.... Uniquement des effets d'annonce.

Pourtant, l'accès au service public représente 10 % des 10 tonnes d'équivalent CO₂ annuel par habitant en France. On demande aux Français de réduire par 2 ces émissions d'ici à 2030, et par 5 d'ici à 2050, toutes les administrations doivent prendre leur part. Il serait inconcevable que la Douane ne participe pas à cet effort.

Le SNAD CGT doit cependant rester vigilant à ce que ces motifs écologiques ne soient pas instrumentalisés par les décideurs à des fins politiques, ne réduisent pas la capacité d'action de notre administration ni ne nuise au confort des agents ou des usagers.

La Douane et la question migratoire

Contrairement à ce qui est souvent avancé dans l'espace public, les flux migratoires sont neutre d'un point de vue économique, et ne sont pas générateurs d'insécurité. Il est, de toutes façons, illusoire de penser que l'on va pouvoir les contenir et, a fortiori, les interrompre par des frontières.

Dans le contexte de mondialisation actuel, les capitaux et les marchandises ont primauté sur les hommes et les femmes, pour circuler. Pourtant, la migration est un phénomène attaché à la liberté la plus ancienne : celle d'aller et venir. Nous sommes alors convaincus, en tant que progressistes internationalistes, que la possibilité de migrer est un droit fondamental et une richesse culturelle pour tous les pays. Pourtant, ce sujet est présenté comme un problème, tant au niveau politico-médiatique que dans les croyances populaires, celui d'une soi-disant invasion par d'autres civilisations.

La hausse du chômage et de la précarité accentue les mythes et affirmations infondées selon lesquelles l'immigré coûterait trop cher à nos sociétés bourgeoises.

Face aux migrants, l'Europe se verrouille et externalise ses frontières, en délocalisant le contrôle de l'immigration aux pays de provenance qui, sous la pression de Bruxelles, ont pour mission de retenir les flux de personnes. La France est, elle-même, victime de cette logique sur sa façade nord par le Royaume-Uni.

Le SNAD CGT s'oppose fermement aux politiques de délocalisation des procédures d'asile vers des États tiers. L'Union européenne sous-traite de fait les responsabilités sociales et environnementales de sa politique impérialiste dans le monde.

Pour se prémunir de cette supposée invasion de migrants, l'UE s'est dotée, dès 2005, d'une agence supra nationale, Frontex. Elle a pour objectif « *d'améliorer la gestion intégrée des frontières extérieures des États membres de l'UE* ». La gouvernance de cette agence reste très opaque (le Parlement européen n'étant pas consulté sur ses prérogatives) et son budget est en augmentation de façon considérable et déraisonnée depuis sa création, passant de 6 millions à 11,3 milliards d'euros à ce jour.

Et la Douane dans tout cela ?

Depuis 1995, la DGDDI gère les contrôles d'identité des passagers arrivant par les petits aéroports et passant certaines frontières terrestres intérieures, pour vérifier la conformité administrative des voyageurs, effectuer des recherches sur les fichiers dit Sécurité ou Interpol et traiter, le cas échéant, les faux papiers et faux visas Schengen.

Elle officie dans de nombreux points de passage frontaliers (PPF) terrestres, aériens et maritimes. Par manque d'effectifs, ces missions PPF ont bien souvent pris le pas sur les missions de lutte contre la fraude.

Le nouveau règlement européen EES sera tout aussi prioritaire, occasionnant une surcharge de travail évaluée à 25 % par l'administration elle-même, sans aucune création d'emploi en retour ! La Douane doit bénéficier d'un abondement d'effectifs pour permettre la réalisation de l'ensemble des missions qui lui sont confiées. Depuis des années, la Direction générale a rendu celles-ci prioritaires, jusqu'à

anéantir les contrôles douaniers et les droits des agents (restriction du droit de grève).

Alors même que moins de 1 % des marchandises sont soumises à un contrôle physique, le SNAD CGT dénonce le renforcement des restrictions à la circulation pour les populations contraintes. L'État criminalise les migrants alors qu'il assouplit les formalités pour les marchandises et les capitaux.

Depuis 2016, la douane française participe, avec son dispositif aéro-maritime, et sous couvert de nos missions habituelles de sauvetage en mer, aux missions de « *protection des frontières extérieures* » Frontex. A l'instar d'autres pays européens, de nombreuses administrations des états membres contribuent à ces missions qui sont devenues aujourd'hui des missions de lutte contre l'immigration dite clandestine.

L'administration des douanes, dont le cœur de toutes les missions est de contrôler les marchandises afin de lutter contre toutes les formes de fraude, contourne donc ses prérogatives, pour faire de la lutte active contre les personnes.

Car en effet, depuis 2016, les ordres ont bien changé... D'abord concentrés sur la partie orientale de la Méditerranée, pour faire du sauvetage en mer de réfugiés en provenance de la Libye et de la Syrie, les douaniers du dispositif aéro-maritime se sont déployés depuis sur toute la Méditerranée, sur le couloir Manche/Mer du Nord (depuis le Brexit) et également sur des frontières terrestres européennes.

Ainsi, par son action, la DGDDI participe à la construction de la « *grande forteresse européenne* » anti-immigration, répondant ainsi aux injonctions d'une Europe plus prompte à laisser toutes les marchandises circuler librement, y compris les plus dangereuses pour la santé, l'économie, la fiscalité, l'environnement et les droits sociaux, mais interdisant la libre circulation des personnes.

Nous sommes dorénavant très loin des missions de sauvetage en mer... Il faut dire que Frontex (agence financée par les états européens) finance grassement les moyens de la Douane, en échange de quoi elle est redevable de plusieurs mois de présence dans les missions Frontex. A l'heure où l'Europe travaille à la mise en place du premier corps européen de garde-frontières (17 000 agents à terme), c'est

l'omerta la plus totale sur les ondes. Ce flou entretenu autour du futur corps européen est le signe annonciateur d'une remise en cause de nos prérogatives et de nos statuts. En effet, quel impact sur le réseau, les effectifs et les missions de la Douane ? Nul ne le sait !

Mais en attendant, le scandale continue... En juin 2025, le ministère de l'Intérieur a demandé à la Douane de contribuer à une mission coup de poing « *lutte contre l'immigration clandestine* » (LIC). Rappelons, si nécessaire, que la Douane n'en dépend pas. Malgré tout, certains directeurs, avec plus de zèle que les autres, ont mis toutes leurs équipes sur le terrain, pour faire des contrôles de personnes présumées « *sans-papier* »... Pas facile d'exercer ces contrôles « *au faciès* » alors que c'est évidemment strictement interdit et contraire aux libertés individuelles (ce que le Conseil Constitutionnel nous a rappelé en 2023).

Alors on invente de nouveaux « *critères d'externalité* », qui plairont peut-être davantage aux juges ! Le danger réside maintenant dans le fait que ces contrôles « *one-shot* » deviennent la norme. En effet, depuis juin, cette LIC est inscrite régulièrement aux ordres de certains services, et il existe même un indicateur de résultats dédié... Dans le cadre de la surveillance maritime, nos collègues sont engagés dans des opérations de secours permettant de sauver de nombreuses vies humaines en Méditerranée. Ces opérations sont importantes, car elles répondent au droit international d'entraide en mer.

Pour autant, elles doivent se faire dans le respect des droits et garanties des agents de la DGDDI engagés dans cette mission, grâce à des formations de secours adaptées, une aide psychologique et la présence d'un infirmier à bord. Le rapatriement sur le territoire national des mineurs isolés, récupérés en mer et jusqu'alors débarqués en Grèce, pour lequel nous intervenons actuellement auprès de la DGDDI et des parlementaires, redorerait l'image d'une douane au service de tous.

Pour nous, ces missions au profit de l'agence supranationale Frontex ne doivent pas détourner notre administration de ses prérogatives en matière de contrôles, à savoir le contrôle économique et fiscal des marchandises et des capitaux. Si nous reconnaissons et saluons le travail de nos collègues marins en

mer, lors de ces missions, par leur aide apportée aux populations fuyant, pour la plupart, l'innommable, nous ne pouvons pas, en revanche, rentrer avec la DGDDI dans un dialogue de gestion sur la question des contrôles terrestres initiés par Frontex. En effet, la présence de la Douane dans le dispositif du nouveau règlement prévoyant une réserve rapide d'intervention terrestre dans toute l'Union européenne, est, pour nous, un point d'étape.

Le SNAD CGT redoute à terme un remaniement complet de notre métier vers un corps unique de garde-frontières français, tel que le prévoit l'une des propositions de la commission d'enquête parlementaire d'avril 2017. Depuis, le dernier règlement européen fait état de la création d'une Agence européenne de garde-frontières qui serait composée de plus de 15 000 agents.

Ces mesures ne peuvent laisser aucun douanier indifférent

Il est urgent de redonner du sens à notre action, et de repenser notre métier en profondeur, alors que le contrôle économique et fiscal de notre administration est sans cesse remis en cause, ce qui donne lieu à de nombreuses fermetures de services. Il en est de même de la protection de nos concitoyens sur tout le territoire, du fait de la disparition d'un grand nombre d'unités de surveillance. La Direction générale n'a jamais communiqué de doctrine d'emploi concernant ces missions Frontex, pas plus que de plan de formation.

Aujourd'hui, le constat est là : des milliers de migrants se trouvent bloqués en Bulgarie, du fait de la politique de rejet de son plus proche voisin la Hongrie. De hautes clôtures de fils barbelés couvrent

une partie de son territoire. Cette situation amène, selon de nombreuses associations humanitaires, à une politique d'expulsion et d'enfermement, voire d'exécutions sommaires, qui se banalisent, tant en mer, que sur terre.

Cette politique est inacceptable. La responsabilité de Frontex est posée dans ses dérives, au regard de ses obligations de respect des droits humains.

Le SNAD CGT exige une commission d'enquête parlementaire sur les missions, le financement et la gouvernance de Frontex. Il est dans les valeurs et l'identité de notre syndicat que de combattre toutes formes de discriminations. Aujourd'hui, nous n'avons aucune certitude que les populations concernées par le dispositif Frontex soient en sécurité et protégées par les conventions internationales sur les droits humains.

Nous nous inquiétons de surcroît des conséquences que pourraient avoir ces missions sur notre identité douanière, qui forme le socle de notre existence dans le ministère de l'Économie et des Finances. Le renforcement de notre implication dans ce dispositif terrestre risque d'accroître ce phénomène. C'est ainsi que nous voyons encore surgir des propositions parlementaires visant à remettre en cause l'unicité de la Douane. Nous devons être collectivement vigilants.

Le SNAD CGT est la seule organisation syndicale à dénoncer cette mission à ce jour. En relation avec la Confédération et certaines associations sur ces questions, le SNAD CGT a été reçu plusieurs fois par les députés nationaux et européens sur la question d'une commission d'enquête sur Frontex. Le SNAD CGT continuera d'œuvrer avec toutes celles et tous ceux qui le souhaitent, pour défendre et promouvoir une douane d'utilité économique, sociale et environnementale.

Le syndicalisme du SNAD CGT

Un syndicalisme confédéré, impliqué dans toutes les structures de la CGT

Le SNAD CGT s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Cette volonté ne doit pas rester un vain mot. Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans la volonté de transformer la société. Mais naturellement cette volonté doit se mettre en œuvre dans les différentes structures auxquelles nous appartenons. Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications nécessite à la fois de développer les luttes à la DGGDI mais aussi de mettre en œuvre toutes les solidarités d'actions interprofessionnelles possibles.

Tout d'abord, à la fédération des Finances, qui est celle de notre champ professionnel. Le SNAD CGT doit prendre toute sa place dans le fonctionnement de la Fédération, au sein de la Direction fédérale et par sa présence systématique dans les réunions du bureau fédéral. En effet, la Fédération n'est pas une structure supra, mais elle a besoin de toutes les composantes de Bercy pour bâtir ses revendications et son activité, tout comme elle a besoin de tous les syndicats de son champ pour s'exprimer, en notre nom, au Comité confédéral national (CCN).

Au sein de l'Union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) ensuite qui, en regroupant les syndicats de la Fonction publique d'État, permet d'avancer sur la défense de notre statut, de nos carrières, de notre rémunération indiciaire, de notre vie au travail, etc. Il est indispensable que notre syndicat soit représenté à la Commission exécutive de l'UFSE et dans les branches d'activités revendicatives. Il est nécessaire,

partout où cela est possible, que les militants du SNAD CGT s'impliquent dans les collectifs « *Fonction publique* » territoriaux.

Au sein des unions locales (UL) et des unions départementales (UD), nous avons toute notre place pour apporter notre expérience professionnelle et syndicale, et notre voix, pour participer aux débats et décisions qui doivent aboutir à la construction de revendications et d'actions interprofessionnelles. Participer au fonctionnement de toutes ces structures implique un déploiement militant important mais, à chaque niveau de responsabilité, cela induit un débat collectif des syndiqués, des collectifs dirigeants, des salariés.

Tous les combats sont importants. Il ne peut y avoir de repli corporatiste au SNAD CGT, et encore moins de luttes ou de revendications opposant les différentes branches d'activité. Nous devons veiller constamment à ne pas militer comme un syndicat autonome et nous devons faire vivre la démocratie dans toutes les structures de la CGT.

Développement de la démarche syndicale

La démarche syndicale du SNAD CGT doit consister avant tout en la résistance à tous les plans mortifères du gouvernement. Le SNAD CGT combattra pour obtenir le retrait de toute réforme destructrice de missions et d'emplois, du statut, d'atteintes aux libertés, etc. Cela suppose, au quotidien, une présence au plus près des agents pour informer, réunir, débattre et proposer des modalités d'action. Toutes les formes

de luttes et d'actions, incluant bien entendu la grève, doivent être débattues et construites avec les personnels. C'est un gage de réussite. Nous ne devons pas être spectateurs ou agir par délégation.

Il s'agit de transformer le mécontentement général des agents en actions collectives. L'accumulation de régressions sur le plan des missions, des effectifs, des implantations et des droits et garanties conduisent souvent les collègues au fatalisme. Dès lors, l'intervention du SNAD CGT pour transformer la colère en mobilisation est déterminante. Cela suppose une vie syndicale qui irrigue au mieux les services, avec un réseau le plus dense possible, et une vie syndicale démocratique qui place le syndiqué au centre des préoccupations.

Le SNAD CGT et l'unité d'action

Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action est un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement dans les actions unitaires. Le SNAD CGT est souvent à l'initiative et doit continuer de l'être, sur la base de ses propres revendications et non sur l'alignement du plus petit dénominateur commun. Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi. C'est sur la base des revendications des douaniers, en lien avec nos syndiqués et avec les revendications du SNAD CGT, que nous devons la construire. Au-delà du rassemblement des logos des organisations syndicales, c'est bien l'ensemble des salariés qui doivent être rassemblés.

De même, pour la défense d'un service public douanier d'utilité économique, sociale et environnementale, le rassemblement doit pouvoir se faire également avec les citoyens, les partis politiques progressistes, les associations, les élus locaux et nationaux, les professionnels revendiquant le renforcement des douanes, etc.

Les sections du SNAD CGT

Dans le respect des orientations adoptées collectivement en Congrès, chacune des sections du syndicat

national représente et défend les missions et les agents de la Douane placés dans leur compétence géographique. Placées au cœur du dispositif, au plus près des douaniers, nos sections sont pleinement inscrites dans le dynamisme, le renforcement et le développement de la CGT, avec l'aide de la direction nationale.

Depuis 2001, le syndicat national a par ailleurs souhaité que l'ensemble des sections soient actrices des prises de décisions au niveau national en créant le Conseil syndical. C'est la raison pour laquelle leur présence est indispensable dans cette instance décisionnaire.

Le Bureau national

Il doit être l'outil de mise en œuvre des orientations et décisions du Conseil syndical. Le Bureau national doit être l'instrument de mutualisation et de pilotage du syndicat national entre les différentes réunions du Conseil syndical. C'est-à-dire qu'il doit gérer et dimensionner les questions revendicatives et de vie syndicale, donc de cohérence entre les différentes sections régionales et les niveaux interrégional et national. Cela implique que les membres du Bureau national assurent une participation régulière à ses travaux et intègrent dans leur activité militante cette dimension nationale.

Les secrétaires nationaux qui le composent doivent prendre en charge des secteurs d'activité définis par le Conseil syndical et impulser le travail collectif des membres du Conseil syndical dans le cadre des décisions prises à ce niveau. Ainsi, un secrétaire national n'est pas :

- un représentant de sa section d'origine : la représentation des sections est assurée dans le Conseil syndical ;
- il ne s'agit pas non plus d'un expert d'un champ d'activité restreint qui limiterait sa contribution à ce seul domaine.

En revanche, ce qui est attendu d'un membre du Bureau national est qu'il soit à même de contribuer activement à la réflexion sur la situation revendicative à différents niveaux (international, interprofessionnel, fonction publique, ministériel, douanier...)

et à assumer des responsabilités devant le Conseil syndical. Par exemple, il peut s'agir de mener les travaux (...) dans diverses instances de la CGT ou institutionnelles (GT, CSAR...).

Le Secrétariat national permanent

Il s'agit en premier lieu de « *l'interface* » qui permet de contacter le SNAD CGT et chacun de ses membres. Ce rôle de secrétariat, au sens administratif du terme, est le premier et le plus important.

Sous la responsabilité du Bureau national, il lui appartient de mettre en œuvre les décisions prises par le Conseil syndical. Il s'assure de l'intervention du syndicat au sein des instances de concertation et organismes administratifs (IRP). Afin d'en assurer la meilleure efficacité possible, ces interventions sont préparées en amont avec le Bureau national et les militants qui ont en charge des dossiers revendicatifs identifiés.

Comme il est précisé dans la charte des élus et mandatés, tous les représentants du SNAD CGT des différentes instances se doivent de porter les revendications votées lors de notre Congrès et portées par notre syndicat. Ils doivent rendre compte de leurs mandats devant le Conseil syndical ainsi que par le biais de comptes-rendus de réunions.

La syndicalisation

Le nombre de nos adhérents a du mal à progresser significativement. Certes nous perdons des effectifs, mais ce n'est probablement pas la seule raison de cette érosion et nous devons regarder avec lucidité l'état de nos forces syndicales, mais aussi mettre en œuvre un nécessaire nouveau plan de renforcement. Ce plan devra faire partie de nos priorités et il agira à plusieurs niveaux :

- mise à jour du Cogitiel pour pouvoir élaborer un état des lieux sociologique et géographique précis de nos adhérents,
- formation des militants à la syndicalisation,
- élaboration d'outils d'aide à la syndicalisation,

- communication, présence sur le terrain,
- présence régulière dans les deux écoles, travail sur la continuité syndicale afin de ne plus perdre nos adhérents au moment du départ à la retraite, etc.

Ce vaste plan pourra faire l'objet d'ateliers à l'occasion d'un Conseil syndical puisque la première initiative de ce genre a rencontré un franc succès et a permis d'établir un vaste plan national incluant état des lieux, campagne à mener, outils à mettre en place (questionnaire aux adhérents, guide du militant, modèles de mails, etc.), communication et matériel dans la boutique.

Les retraités, acteurs du syndicat

Aujourd'hui, le départ à la retraite est la raison de la déperdition en adhérents la plus fréquente. C'est une situation qu'il faut prendre en compte, et à laquelle il est impératif de remédier. Pour que l'activité spécifique retraités au sein de l'Union fédérale des retraités connaisse un développement plus complet, il est indispensable qu'il y ait une prise en charge plus importante par le syndicat. En effet, la continuité syndicale doit être assurée à l'approche de la retraite. De même, les revendications spécifiques des retraités (pouvoir d'achat, protection sociale, action sociale, dépendance, logement, etc.), doivent être connues de tous les militants.

Il s'agit, avant le départ de l'administration, de récupérer notamment les coordonnées de ces adhérents, afin d'assurer la continuité de l'information dans un premier temps. Ensuite, il faut veiller à leur faire suivre l'information régulièrement pour qu'ils se sentent toujours concernés par les revendications de la CGT. (Diffusion de Vie nouvelle confédérale et VNF par exemple).

Les cadres, une activité à part entière

Nous ne pouvons que déplorer, scrutin après scrutin, notre défaillance en catégorie A et chez les encadrants d'une manière générale. Ce n'est pourtant

pas une défaillance d'adhésion puisque nous avons de nombreux adhérents en catégorie A et quelques-uns en A+. Il faut donc agir. C'est ce que nous avons fait en participant à l'élaboration de la brochure « cadres » de la fédération à l'occasion du scrutin de 2022, en participant au collectif « cadres » de la fédération ou de l'UFSE.

Nous allons aussi à chaque session à Tourcoing, faire la présentation de notre syndicat, même si une présence plus régulière devrait être mise en place. La commission « écoles » fait le nécessaire et doit poursuivre son activité et ses réflexions, en particulier sur le moyen d'atteindre un public souvent peu réceptif en première intention.

Enfin, nous devons inviter régulièrement les camarades de l'UGICT à nos travaux du Conseil syndical, pour s'emparer plus largement des dossiers qu'ils portent : droit à la déconnexion, temps et horaires de travail, formation, organisation du travail, télétravail, pratiques managériales participatives, adhésion, etc.

Nous rappelons que l'adhésion à l'UGICT (qui ne présente aucun surcoût pour l'adhérent) doit être proposée individuellement à chaque cadre de notre syndicat. En effet, le Conseil syndical a pris la décision en 2023 de cocher cette case dans le Cogitiel au moment de l'adhésion, charge à l'adhérent de signaler le contraire s'il ne le souhaite pas. Cette « adhésion » permet à chaque cadre qui le souhaite de recevoir les publications de l'UGICT, et en particulier le journal « Options ». Pour s'impliquer davantage dans cette activité spécifique, les militants du SNAD CGT peuvent s'investir dans la structure fédérale ad hoc, qui vient de se créer, l'UFICT.

C'est une première étape qui en amènera d'autres. Si une activité spécifique au sein du SNAD CGT doit également se mettre en place, il conviendra au Conseil syndical de créer un collectif et de le faire vivre.

Les non titulaires, agents Berkani et contractuels (CDD, CDI, alternants, apprentis, etc.)

Même si la CGT, et le SNAD CGT, se bat contre les emplois non statutaires ou se bat pour transformer

les emplois non statutaires en emplois statutaires, nous n'avons pas été en mesure de présenter une liste complète de candidats lors du scrutin de 2022. C'est un problème pour ces personnels qui aujourd'hui n'ont plus d'organisation pugnace pour défendre leur emploi, leurs droits, leurs conditions de travail, leur accompagnement en cas de restructurations, etc.

Ce sont les personnels les plus précaires, très souvent oubliés, souvent maltraités et, à ce titre, le SNAD CGT doit continuer de mener la bataille. Seule la CGT est intervenue pour qu'ils ne tombent pas dans l'indifférence. Nous devons continuer cette bataille, d'autant que la loi dite de transformation de la Fonction publique prévoit une recrudescence de recrutements sans concours, contractuels, etc.

Le salariat va se modifier, petit à petit, y compris dans les administrations régaliennes. Nous avons l'obligation d'adapter nos pratiques pour leur assurer des droits, pour les syndiquer, un barème de cotisation adapté à leur traitement, pour les accompagner au mieux dans leur carrière. Pour se faire, et pour les informer, un guide leur est dédié. La solidarité doit primer entre travailleurs, quels que soient leurs statuts. Il est donc important de lutter contre le réflexe corporatiste qui consiste à voir les contractuels comme des « sous-fonctionnaires » pour les intégrer dans les collectifs de travail et syndicaux.

Le dialogue social

Le dialogue social selon l'Organisation internationale du travail (OIT) inclut toute forme de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. La loi de transformation de la Fonction publique a mis fin au paritarisme en plus d'avoir détruit les instances inter-directionnelles, et supprimé les CAP locales ainsi que de nombreuses prérogatives aux élus et mandatés dans les instances.

Le préambule de la constitution de 1946 prévoit que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le paritarisme trouve sa source dans ce principe. Le paritarisme a été mis en place au sortir de la guerre pour garantir l'indépendance du fonctionnaire, le mettant à l'abri de toutes les menaces abusives de sa hiérarchie sur sa carrière. Sa disparition nous impose une démarche encore plus rigoureuse pour faire vivre la démocratie sociale. En effet, le pouvoir de décider, d'agir et de négocier doit être rendu aux salariés dans leur secteur professionnel.

L'exclusion des instances dédiées dans le cadre des restructurations ou consultation sur un projet important est inquiétante tant il s'agit d'opérations susceptibles d'altérer la santé physique comme mentale des personnels et de dégrader leurs conditions de travail. La fin du paritarisme va renvoyer chaque agent à sa seule diligence pour assurer la défense de ses intérêts. Dans le souci de la double besogne, le SNAD CGT n'abandonnera néanmoins personne sur le bord du chemin.

La fin du paritarisme est une attaque contre le statut du fonctionnaire

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique affichaient l'ambition d'une modernisation très profonde du dialogue social en affirmant deux principes clés :

- dialogue social plus large et plus efficace ;
- acteurs plus légitimes dont la représentativité est liée à la généralisation des élections à tous les niveaux.

La CGT a approuvé ces accords en les signant avec 5 autres organisations syndicales représentant une énorme majorité des personnels. La transcription de ces accords dans la loi et les règlements a pris énormément de temps mais s'est faite quasiment sans consultation des syndicats et en tout cas sans les entendre. C'est pourquoi la CGT s'interroge aujourd'hui dans ses structures pour une éventuelle nouvelle discussion autour de ces accords de Bercy de 2008 car la retranscription est l'interprétation qu'en a faite seul le Gouvernement. Des dispositions qui dans l'accord pouvaient apparaître comme des progrès ont ainsi été vidées de toute portée concrète. Ainsi, si la disposition prévoyant que « *lorsque les projets dont sont*

saisis les comités techniques et les conseils supérieurs suscitent une position négative unanime, une deuxième délibération de l'instance sera organisée » est bien entrée en vigueur, elle s'est aussitôt traduite par la représentation de son projet à l'identique, sans que l'Administration ait besoin de l'amender ni même de proposer la moindre négociation.

Pourtant, par le rapport de force, nous avons parfois fait fléchir la DGDDI pour modifier (certes souvent superficiellement) un texte ou un projet en deuxième lecture lorsqu'il a été refusé unanimement en première lecture. Le droit peut évoluer, nous devons y contribuer, tout comme nous tentons de le faire au travers de la retranscription des droits syndicaux ou les règlements intérieurs des instances représentatives.

Au fond, les modifications « *cosmétiques* » des règles du dialogue social ne doivent tromper personne : il est hors de question pour le Gouvernement de permettre une véritable participation des personnels à la définition des règles régissant l'organisation et le fonctionnement de l'administration. Au contraire, il existe une volonté d'instrumentaliser le dialogue social en le cantonnant à la discussion des mesures d'accompagnement afin de permettre aux « *réformes* » de passer plus facilement.

Le dialogue social ne doit pas être une affaire de professionnels du syndicalisme

L'Administration manifeste une volonté de transformer les représentants du personnel en professionnels des instances, là où c'est précisément leur ancrage dans l'activité qui en fait des experts du travail. Non compensation des absences syndicales, éloignement des lieux de réunion, technicité des dossiers, sont autant de facteurs dérivants, que nous dénonçons.

Sur le plan national, la communication tardive des ordres du jour et des documents, la modification intempestive des calendriers, l'entrave à l'activité par la diminution des temps de préparation et de compte-rendu, la technicité, réduisent le dialogue social à sa plus simple expression, qui tient plus du monologue ou du dialogue de sourds qu'autre chose.

Sur le plan local, la réorganisation territoriale a éloigné les instances et accru les distances pour les élus et mandatés : les instances dédiées sont désormais positionnées au niveau interrégional alors qu'elles étaient précédemment régionales. Cela accroît la pénibilité des mandats sans compter les tracasseries liées aux frais de déplacement et à leur remboursement par l'envoi désormais imposé de courriels supplémentaires pour traitement par le CSMR sur le « contre-outil » Chorus.

Tout cela accroît la charge de travail des représentants du personnel et a un effet sur leur disponibilité dans les services. Le SNAD CGT a démontré depuis 100 ans qu'il ne se laissait pas enfermer dans le rôle d'un syndicalisme de salon : la place des militants est avant tout sur le terrain car seule la mobilisation des personnels permet de peser réellement sur les choix de l'Administration et de soutenir un réel dialogue social dans lequel ils puissent être entendus.

Le Congrès réaffirme que nul élu n'est « *propriétaire* » de sa fonction. Présenté par l'organisation syndicale, au suffrage des personnels ou non, l'élu ou le mandaté SNAD CGT exerce sa charge au nom de l'organisation, conformément aux valeurs de celles-ci et dans l'intérêt des personnels. Il doit respecter les orientations et principes de la CGT.

L'élu ou le mandaté du SNAD CGT ne pourra se porter garant et défenseur de collègues qui seront coupables d'atteintes aux individus en raison de leur genre, leur origine, leur religion, leur opinion, et/ou qui seront mis en examen pour des faits similaires. En contrepartie, toute personne élue ou mandatée dans une instance au nom de la CGT est en droit d'exiger d'elle son soutien pour exercer sa charge, en premier lieu à travers la formation et l'information.

Le Congrès se prononce pour le respect des principes qui ont prévalu aux accords de Bercy à savoir :

- que seules les organisations représentatives des personnels soient consultées ;
- que les « *concertations* » sur les réformes se fassent uniquement dans le cadre des CSA, avec les organisations représentatives ;
- que l'Administration soit tenue de prendre en compte l'avis des organisations syndicales représentatives ainsi :
- en cas de vote défavorable unanime au premier CSA, qu'elle soit tenue de présenter en reconvoction

un projet suffisamment modifié qui intègre les observations des OS ;

- en cas de nouveau vote défavorable unanime, qu'elle ouvre de véritables négociations avec ces mêmes organisations syndicales.

Le Congrès se prononce pour que les élus, mandatés et responsables du SNAD CGT exigent que :

- toute réunion donne lieu à un relevé de conclusions faisant apparaître les positions et propositions exprimées par les représentants syndicaux ;
- toute réunion respecte le principe de la représentativité.

Le Congrès donne mandat à tous les élus et mandatés dans toutes les instances pour faire instaurer et respecter des règles et pratiques administratives permettant un dialogue social de qualité en particulier :

- par une information complète, loyale et transparente des représentants dans les instances par l'administration ;
- par la faculté pour les représentants du personnel de recourir dans toutes les instances à un tiers expert avec la mise à disposition d'un budget à cet effet ;
- par la reconnaissance de la charge de travail que constitue un mandat de représentant du personnel. Les absences qui en résultent ne doivent pas être pénalisantes pour le service où celui-ci travaille.
- par l'octroi de moyens qui permettent de soutenir une activité syndicale à l'échelle des structures où on les a placées.

Ainsi le SNAD CGT revendique, pour les élus dans les instances dédiées de pouvoir utiliser, à l'instar des cadres de commandement de l'administration, des véhicules de service ou autoriser et budgétiser la location de voitures. Il exige également la conquête de nouveaux droits syndicaux (RMIS en visio, droits pour les militants en situation de handicap, compensation du temps d'absence, doublement des temps de préparation et de compte-rendu, etc.). En l'absence d'interlocuteurs disposés à écouter la réalité des travailleurs il est bien évident que c'est grâce à la pression exercée par les personnels, avec l'appui du SNAD CGT, que la hiérarchie consentira à revoir ses projets et à explorer d'autres pistes.

Aussi le Congrès décide pour le mandat à venir de persévérer dans notre démarche, à savoir :

- informer le personnel ;
- l'associer à l'élaboration d'alternatives aux projets

de l'Administration ;

- créer autant que possible les conditions de l'unité des personnels et des autres organisations syndicales afin d'imposer des alternatives aux choix de l'Administration sans sacrifier ni les personnels ni les missions.

La formation syndicale

Rappelons que la formation est un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre organisation. La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller l'élu et le mandaté. La formation syndicale constitue un enjeu majeur pour l'intégration et la participation des syndiqués à la vie syndicale, le développement du syndicat et l'efficacité du travail syndical. Cette évidence ne prend que plus de valeur dans le contexte de l'arrivée de nouveaux adhérents et de leur volonté affirmée de contribuer et participer à l'activité syndicale dans toutes ses dimensions.

Le SNAD CGT doit leur permettre de devenir acteur, grâce à une formation syndicale renouvée et déployée dans toutes les structures de la CGT. Ainsi, la formation d'accueil doit être systématiquement proposée. Depuis près de 20 ans maintenant, des moyens conséquents ont été mis en œuvre dans ce cadre, et il faut persévérer. Ceci a permis de mettre en place une offre de formation adaptée aux demandes et aux attentes des syndiqués. Ainsi un guide pratique du douanier, en version papier et en version dématérialisée a également été déployé en 2018, réédité en 2022 année des élections professionnelles.

La mise à jour est constante. Il est assorti également de plusieurs guides thématiques déployés au cours de l'année et selon une stratégie prédéfinie en début d'année. Un guide du militant sera également déployé.

Il ne faut pas relâcher nos efforts et il relève de la responsabilité des sections, à l'échelon interrégional, de programmer dans le temps, des périodes de stage afin que le « *pôle formation* » du syndicat puisse anticiper et répondre favorablement aux demandes. Pour ce faire, de nombreux militants ont suivi la formation de formateurs de la CGT, afin de participer,

dans le syndicat mais aussi au sein de la fédération ou des structures interprofessionnelles, à la formation de nouveaux militants.

Le niveau interrégional est bien rôdé maintenant. Il est l'échelon de référence pour dispenser une formation syndicale de qualité dans la mesure où il permet d'une part de réunir suffisamment de monde pour tenir les stages et d'autre part de faire se rencontrer et se connaître les militants et syndiqués des secteurs géographiques communs. Ce niveau n'exclut évidemment pas les formations proposées par les UD, les UL, la Fédération ou l'UFSE, bien au contraire.

La formation syndicale développée par le SNAD CGT s'inscrit en totale complémentarité avec la formation interprofessionnelle de la CGT et celle initiée par la fédération des Finances ou l'UFSE. Sans rien sacrifier des contenus, elle s'ancre sur une pédagogie permettant de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, croisant leur expérience personnelle avec les connaissances collectives du syndicat.

Dans ce contexte, les cinq axes de travail en matière de formation syndicale, arrêtés au précédent congrès, doivent être réaffirmés.

1 - La formation d'accueil des nouveaux syndiqués et des syndiqués n'ayant jamais bénéficié de formation.

L'enjeu est de permettre à tous les syndiqués de se situer par rapport à l'activité syndicale, quitter à y trouver leur place en tant que militant, au travers d'une première prise de connaissance du fonctionnement de la CGT en général et du syndicat national des agents des douanes en particulier, de sa démarche revendicative et syndicale. Il s'agit ainsi de croiser les histoires du syndicalisme douanier et de l'administration des douanes.

Pour ce faire, un module de formation a été mis au point, amélioré et complété au fil des stages en prenant en compte les remarques des stagiaires, visant à permettre aux syndiqués de s'intégrer dans la vie de leur section syndicale et de mieux appréhender les orientations du syndicat. Elle permet de situer le syndicat national dans le paysage de la CGT et ainsi connaître toutes les structures de la CGT.

Les responsables locaux du SNAD CGT s'engagent à proposer cette formation systématiquement à chaque nouvel adhérent ou à chaque adhérent qui le souhaite. De grande qualité, elle représente les fondations du militantisme.

2 - Participer à la vie de la CGT

Cette formation syndicale générale de 5 jours doit être proposée à tous nos syndiqués. Le contenu de ce socle commun syndical a été revu en profondeur afin de l'adapter aux évolutions du monde et de la société. Cette réactualisation permet de mieux répondre aux exigences du moment et mieux aider les syndiqués et militants à se sentir bien dans leur organisation. Conformément à nos orientations de développement du syndicalisme de proximité, nous devons veiller à permettre à nos syndiqués de la réaliser dans l'interprofessionnel et notamment dans leur union locale. La section régionale d'accueil ou d'arrivée s'engage à proposer rapidement cette formation en effectuant directement la démarche auprès de l'UL dont elle dépend.

3 - La formation des nouvelles directions locales

Dans un contexte de renouvellement important et permanent de nos responsables syndicaux, nous avons besoin d'une formation susceptible d'aider les directions locales à être les plus efficaces possible pour la mise en œuvre des orientations décidées. Il faut se former à être dirigeant dans la CGT. Une formation devra également se poursuivre en direction des trésoriers et des CFC. La formation spécifique des trésoriers devra être assurée de manière permanente dès la désignation de nouveaux responsables à la politique financière. C'est ce que notre trésorier général a mis en œuvre et s'engage à poursuivre.

4 - La formation des élus et représentants du syndicat dans les différentes instances

Le but est d'aider les élus et représentants du syndicat dans les différentes instances à accomplir leur

mandat dans les meilleures conditions. Ceci suppose, au-delà des aspects techniques, une bonne connaissance de la démarche de la CGT et des liens étroits avec les sections syndicales.

5 - Nous proposons également aux sections un nouveau stage dont l'intitulé est le suivant : « Préparer et animer une réunion, prendre la parole en public et rédiger un tract ».

Cette session se tient sur deux jours. Une brochure regroupant toutes ces formations est éditée et est en ligne sur le site internet du syndicat. Nous rappelons qu'un contingent réduit d'agents bénéficie jusqu'à 18 jours de congé pour formation syndicale par an. Une commission « *Formation syndicale* » a été créée. Elle devra traduire l'orientation du syndicat dans les modules de formation et lui faire des propositions pour le développement des formations sur le terrain. Encore trop peu de militants usent du droit à la formation syndicale.

La priorité pour les mandats à venir devra être la formation des futurs formateurs du SNAD CGT afin d'assurer pleinement la continuité des savoirs portés par les formateurs actuels, afin de faire de la formation syndicale un des axes majeurs de la vie syndicale du SNAD CGT. Un suivi de la formation des syndiqués par les sections et le syndicat national sera entrepris via le Cogitiel, qui devra être mis à jour. La commission « *Formation syndicale* » établira annuellement un Plan de formation en prévoyant les financements nécessaires, en liaison avec la politique financière, dans le cadre de l'élaboration du budget prévisionnel.

Chaque syndiqué doit avoir à sa disposition les modalités d'inscription aux diverses formations, que celles-ci soient dispensées par la section régionale, le syndicat national, la fédération des Finances, l'UFSE ou l'interprofessionnel.

La communication

La communication du syndicat, qu'elle soit interne ou externe, revêt une grande importance dans la

bataille des idées que nous menons. C'est un élément aujourd'hui central autour duquel tournent toutes les activités du syndicat. Il est donc nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible. Mais, pour avoir une communication efficace, cela nécessite d'avoir toutes les informations, locales comme nationales.

Faire en sorte que chaque militant du SNAD CGT ait le même niveau d'information est un combat quotidien. La prise de décision est ainsi plus efficace, fluide et transparente. Cela dit, c'est un effort de chaque instant. À commencer par les informations communiquées par l'Administration : agenda social, documents de travail des GT et CSA, etc.

Nous avons énormément progressé en termes de communication et en outils disponibles. Ainsi, le site a été entièrement et régulièrement rénové depuis 2015 et voit sa fréquentation en progression mois après mois. Nous l'avons souhaité mixte, en mettant plus en valeur les informations locales que ce n'était le cas auparavant. Mais, au-delà du site, lui-même, nous avons mis en place une lettre d'information hebdomadaire à destination de tous nos adhérents, et une lettre d'information mensuelle (extraction des articles les plus pertinents) à destination de tous les Douaniers.

Nous avons édité une carte de contact à distribuer aux collègues, des affiches, des cartes de visite pour les écoles, des sociomètres et violentomètres, etc. D'autres guides ont été mis à disposition sur le site : guide de la fiche de paye, guide de l'élu, guide de l'évaluation, guide des congés et autorisations d'absence, etc. Ce sont ces guides qui, incontestablement, assurent la meilleure fréquentation. C'est d'ailleurs pour ces raisons que nous avons décidé de les mettre en place et à disposition du plus grand nombre, au travers de la boutique, sous forme d'impressions gratuites pour les sections. Il nous faut progresser encore en ce sens. De même, le syndicat a pu expérimenter un nouveau mode de prise de contact avec les collègues avec la création et l'actualisation du jeu vidéo sur la Douane « *Customs Attack* » qui est en ligne également.

Nous avons également largement développé notre réseau pour faire parler de la Douane et des Douaniers : NVO, Confédération, Fédération, UFSE, médias extérieurs, etc. Avoir été très disponibles pour les médias fait du SNAD CGT aujourd'hui le

point d'entrée de la presse. Il nous faudra à l'avenir développer encore notre stratégie de multiplication des communiqués de presse.

Grâce à la mutualisation des moyens, le SNAD CGT a pu s'appuyer également sur la boutique en ligne de la fédération pour les publications et goodies. Tout est disponible et gratuit pour les sections : brochures, accueil à la CGT, livret action sociale, marque-pages, affiches, etc. Le SNAD CGT s'en sert beaucoup pour les écoles et a dorénavant sa propre boutique en ligne en plus.

Nous avons investi les réseaux sociaux (Facebook, X, Instagram), même si beaucoup reste à faire. Si ce mode de communication n'est pas prioritaire, il ne faut pas le négliger.

Nos expressions sont appréciées et suivies, surtout en externe, et cela nous permet de sensibiliser sur nos missions, notamment auprès du public « *citoyens* » ou « *élus* ». Ils ne se substitueront toutefois jamais à une bonne communication, remise en main propre aux collègues sur le terrain. Malgré tout, au même titre que le salariat évolue, nos pratiques doivent évoluer également, se moderniser, répondre aux attentes des collègues et investir tous les champs possibles. Un chantier de mise à plat va être lancé : nos pratiques mais également celles des autres (autres syndicats douaniers, autres syndicats CGT, administration), nos marges d'évolution, nos campagnes à venir, nos outils (listes de diffusion à mettre à jour en permanence, nouvelles listes « *métiers* » à créer, petites calechettes à créer, etc.).

Le Conseil syndical a décidé de ne pas relancer une publication papier du journal du syndicat l'Action douanière. Pour autant, nous devrions réfléchir à mettre en place un journal dématérialisé à destination de nos syndiqués ? Le syndicat national aide les sections qui le demandent à mettre en page les journaux régionaux et interrégionaux.

Une vie syndicale de qualité

Notre organisation syndicale n'échappe pas aux difficultés en termes d'engagement militant et de démocratie interne. Nous en avons discuté à

maintes reprises. Nous avons évoqué l'idée de faire une étude sociologique de notre réseau militant afin d'en extraire les failles, mais surtout les forces et les richesses, peut-être même des pistes d'amélioration. Nous devons aussi obtenir des droits nouveaux.

À chaque réunion avec l'Administration sur le sujet, nous revendiquons que les militants sur le terrain soient déchargés du quota d'activité professionnelle à la hauteur de leur quota d'engagement syndical. Sinon, la situation n'est plus tenable pour les militants et c'est toujours l'activité syndicale (au profit de l'activité professionnelle), ou pire, la vie familiale (au profit de l'activité syndicale) qui en subissent les conséquences. L'Administration doit donc en tenir compte et accorder des droits nouveaux. Le SNAD CGT doit continuer ce combat car l'Administration n'a jamais répondu à son courrier dédié à la compensation du temps syndical (2023).

Parallèlement, les comportements délégataires ne cessent de se renforcer. De nouvelles formes de mobilisation nous interrogent sur notre militantisme. L'interdiction du droit de grève depuis les JOP de 2024 est illégale et nous avons entamé un recours contre cette situation.

Pour répondre à ces difficultés, il s'agit bien d'amener les syndiqués à prendre toute leur place dans le débat, la vie et l'activité du syndicat. Cela passe évidemment par les échanges lors des AG, mais surtout par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible entre les mandats syndicaux, qu'ils soient locaux ou nationaux et quelle que soit la structure de la CGT.

La parité femme/homme au sein de nos instances doit être un objectif vers lequel notre syndicat doit tendre. Pour permettre les prises de responsabilités nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent prendre en considération les obligations, les contraintes et les choix de vie personnels et familiaux des camarades.

Un autre élément indispensable à une vie syndicale de qualité réside dans le respect par chacun et chacune des règles de vie communes, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans laquelle aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible. Cela signifie que les débats doivent avoir lieu

dans les cadres collectifs ainsi qu'au sein de nos instances statutaires.

Les droits syndicaux

L'enveloppe des droits syndicaux alloués au SNAD CGT est attribuée à la Fédération par le Ministère. Le SNAD CGT a œuvré activement au sein de la direction fédérale pour mettre en place une répartition plus juste des droits syndicaux en mettant en place des règles plus équitables et plus transparentes. Ainsi, le SNAD CGT a proposé de travailler sur une nouvelle clé de répartition des droits à la fois plus équitablement répartie, et soucieuse des solidarités avec les plus petits syndicats, et a obtenu gain de cause.

Au cours du dernier mandat, le SNAD CGT a fait toute la transparence sur l'utilisation faite des droits. Malgré tout, sans le retour de l'utilisation faite par les sections, la visibilité est quasi impossible. Le SNAD CGT a toujours fonctionné sur la confiance, sans avoir besoin de mettre une clé de répartition en interne. Nous devons continuer de travailler ainsi mais cela nécessite l'engagement de tous à plus de transparence pour plus de lisibilité et d'anticipation. Chaque section doit faire remonter l'utilisation de ses droits au Bureau national.

De même, nous devons être très vigilants sur l'octroi de droits nouveaux avec la mise en place des nouvelles lignes directrices de gestion. La transformation du mandat des élus doit nous alerter. En effet, aujourd'hui les élus disposent d'ASA 15 pour aller défendre et représenter les personnels. Qu'en sera-t-il demain ? Les ASA autrefois octroyées et prévues par le décret 82-447 sont désormais des AA reprises à l'article R214 du CGFP. Nous avons négocié avec l'administration pour avoir des convocations pour les bilatérales, les cellules d'accompagnement social, les auditions de service, etc.

Le Cogitiel

Unique outil d'organisation de la CGT, correctement servi par les sections, le Cogitiel permet tout à la fois

d'assurer la gestion, le suivi et la continuité syndicale. Sa fonction d'aide à la tenue des collectes de cotisations en facilite également suivi et reversement.

Le SNAD CGT doit persévérer dans la mise à jour du Cogitiel pour parfaire notre efficacité, connaître sociologiquement nos adhérents, etc. Une version 2 doit être lancée... Il est en conséquence difficile d'intégrer avec précision ce nouvel outil et son utilisation dans nos orientations... Cependant, quelle

que puisse être l'importance des nouveautés de cette version 2, sa tenue, son suivi et son exploitation relèveront toujours, pour ce qui nous concerne, de la gestion des sections.

Nous aurons donc au cours de ce mandat à former et informer nos camarades en charge de cette question. Nous devons aider nos sections à faire que cet outil revisité reste un outil performant et efficace dans la gestion et le suivi de nos forces syndicales.

Reconquérir des droits pour les personnels

Si le SNAD CGT milite pour la restauration du Statut général des fonctionnaires, ce n'est pas seulement pour assurer la défense des droits des personnels, mais aussi pour garantir une Fonction publique au service du citoyen et de l'intérêt général. Le socle fondateur de la Fonction publique repose sur la création du Statut général des fonctionnaires en 1946.

Il contenait des avancées significatives, le droit syndical et la création des organismes paritaires, et des principes fondamentaux : indépendance et neutralité, égalité de traitement et d'accès aux emplois par concours, continuité et adaptabilité, permettant aux agents publics d'exercer les missions de service public de manière permanente et libérés de toutes pressions contractuelles, politiques ou financière vis-à-vis d'intérêts privés.

Restaurer le statut général et les droits des personnels

Les politiques libérales n'ont eu de cesse de casser ces principes et d'œuvrer pour le démantèlement progressif du statut général. Le gouvernement Macron a fini par y parvenir en instaurant le Code général de la Fonction publique (CGFP). Allié à la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, il met fin à de nombreuses garanties protectrices des agents mais aussi des citoyens.

Il instaure officiellement l'opacité des promotions et mobilités, la disparition du paritarisme et celle de nombreuses instances et leurs prérogatives, la contractualisation à outrance en CDD mais y compris

en CDI, la multiplication des recrutements sans concours, la mise en place de la rémunération individualisée et au mérite, etc. L'objectif de la disparition du statut général au profit du code général est d'offrir aux employeurs publics davantage de souplesse et de marges de manœuvre dans leur politique de recrutement, de rémunération et de ressources humaines.

Un nouveau cap est franchi en préconisant le recours accru aux contractuels, aggravant ainsi la précarité, le renforcement de la rémunération au mérite, la diminution du rôle des instances de représentation des personnels (remise en cause du rôle et du contenu des CAP, fusion des CT et des CHSCT) et des mesures pour faciliter les mobilités.

À la DGDDI comme ailleurs, les dirigeants s'inscrivent dans la volonté de liquider tous les acquis en matière de droits et garanties des agents. Le rôle des représentants se réduit et les CAP se vident progressivement de leurs prérogatives par la mise en œuvre des nouvelles lignes directrices de gestion, remettant en cause le droit à l'information et à la défense des personnels.

Le SNAD CGT revendique toujours l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique, la restauration du statut général de la fonction publique, le maintien et le rétablissement des CAP nationales et locales pour tous les actes qui touchent la vie administrative de l'agent. En effet, leur suppression définitive entraîne le fait du prince et la gestion arbitraire de la carrière des agents.

L'objectif de la création du Comité social d'administration (CSA), sur le modèle du Comité social d'entreprise dans le privé, instauré par les ordonnances

Macron, est d'en finir avec les règles statutaires de gestion.

Le SNAD CGT s'y est opposé et continue de le faire. De même, le SNAD CGT revendique le retour des CHSCT en tant qu'instance indépendante et plus de droits syndicaux pour permettre son bon fonctionnement. Le SNAD CGT, force de propositions, porteur de revendications et de luttes sociales, continuera à se battre pour la restauration du statut, garantie pour les citoyens que le service public soit assuré par des fonctionnaires neutres et impartiaux.

La rémunération

Après de nombreuses années d'austérité, la situation salariale, la reconnaissance des qualifications et les déroulements de carrière se sont fortement dégradés dans la fonction publique. Le décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation – avec sa faible progression dans les années 2000, sa quasi-stagnation entre 2010 et 2021 et son augmentation largement insuffisante en 2022 et 2023 – constitue l'élément principal de cette situation.

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies, au prétexte de résorption de la dette publique, la part des salaires de la Fonction publique dans les richesses créées est en recul ces 25 dernières années. L'unique hausse du point d'indice de 1,2 % en huit ans, les revalorisations indiciaires et la pseudo-refonte des carrières de PPCR n'ont pas répondu aux légitimes revendications salariales. Depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 18 % (28 % depuis 2000), source UFSE.

Ce sont en partie les raisons pour lesquelles les conflits de 2019 et 2022 à la DGDDI ont porté sur des revendications salariales qui ont abouti à une augmentation de l'IR pour les SU et ACF pour les AG/CO, une revalorisation du taux horaire des heures de nuits/week-ends/jours fériés et un nivellement de l'IMT à la DGDDI sur celle perçue par les collègues de la DGFIP.

Toutefois la demande de nivellement de l'ACF des SU sur celle des CO n'a pas été entendue. La Direction

générale se contente de saupoudrage (TSI, chefs d'équipe, CSDS/CDU et leurs adjoints, moniteurs tir/TPCI, revalorisation prime croquettes).

Nous devons maintenir un niveau de revendications salariales très élevé. Le gouvernement Macron compte maintenir ce cap du gel de la valeur du point d'indice au moins jusqu'en 2027. Et il compte aller plus loin par une montée en puissance de la rémunération « *au mérite* », ce que la CGT récuse.

Pour la CGT, la part indemnitaire doit diminuer par une intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique. Cette revendication, si elle aboutissait, permettrait de tendre vers la fin des disparités et inégalités, et intégrerait toute la rémunération dans le calcul de la retraite, ce que le SNAD CGT exige depuis toujours.

De même, pour répondre aux fortes exigences des salariés de notre champ professionnel, il est urgent de procéder à une refonte des grilles salariales, en particulier celles de catégorie B.

Égalité Femmes-Hommes

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. Elles ne représentent encore que 38 % des effectifs à la DGDDI avec des écarts sensibles entre les deux branches d'activité (elles représentent environ 50 % des effectifs en AG/CO et seulement 25 % en SU). C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité de genre.

À la lecture du rapport social unique de la DGDDI, présenté annuellement, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont encore très élevés. Si cela peut s'expliquer structurellement (plus d'hommes en SU, branche plus rémunératrice, plus de temps partiels chez les femmes), il faudrait une réelle volonté politique de la DGDDI pour promouvoir les femmes dans le déroulement de carrière de la catégorie supérieure (combien de femmes DSD/DR/DI ?)

Le SNAD CGT revendique l'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGDDI. Le SNAD CGT participe à l'élaboration d'un plan égalité au sein de la DGDDI. Intégrant des engagements de l'employeur, des outils de suivi, des formations, un calendrier, des obligations de résultat par la mise en place d'indicateurs. Ce plan devra être mis en œuvre rapidement pour améliorer la condition des femmes dans notre administration.

La question des violences à caractère sexiste et sexuelle ou celle des violences intra-familiales ont évidemment été intégrées. Nous veillerons à ce qu'un budget et des moyens soient bien alloués à la réalisation de ce plan.

Le SNAD CGT porte dorénavant, et depuis 2020, la mise en place de mesures concrètes dans l'Administration contre les violences sexistes et sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent quotidiennement. Pour ce qui le concerne, et afin d'assumer son engagement, le SNAD CGT refusera de défendre tout collègue poursuivi pour faits de violence, à caractère sexiste ou sexuel, dans ou hors du travail.

Le SNAD CGT exige des moyens humains et financiers afin de mettre en place des formations spécifiques à destination des publics chargés de mener la lutte contre les violences à caractère sexiste et sexuel. Sont concernés cadres dirigeants, encadrants, personnels RH, acteurs de prévention (médecins du travail, infirmiers, psychologues du travail, assistants de service social, assistants de prévention, conseillers de prévention, correspondants sociaux, inspecteurs santé et sécurité au travail), représentants du personnel, équipes pédagogiques dans les écoles des Douanes. Une formation généraliste doit être dispensée à l'ensemble du personnel et être intégrée au cursus de formation initiale pour les nouvelles et nouveaux arrivants. Ces formations permettront à tous et toutes de reconnaître ces violences et d'être en mesure de s'y opposer.

Des structures dédiées, en lien avec les instances ad hoc, doivent être mises en place dans chaque DR. La victime, comme les témoins, doivent être protégés.

Le SNAD CGT exige le respect inconditionnel des droits des femmes enceintes et en situation de récente maternité.

La conquête de nouveaux droits pour les femmes et les hommes pourrait être ainsi déclinée : les moyens légaux et matériels d'un partage des temps familiaux et sociaux entre les femmes et les hommes, les moyens nécessaires pour la prise en compte collective des besoins sociaux pour l'accueil de la petite enfance, la mise en place de dispositifs dédiés à la santé des femmes (congrés menstruels, AA en cas d'endométriose ou d'adénomyose, accès à des sanitaires pendant les vacances, gilet pare-balles féminins, etc.) le logement ou la perte d'autonomie, etc.

Conditions de vie au travail et discriminations

Exiger de bonnes conditions de travail

Depuis plusieurs années, on assiste à la dévalorisation du travail au bénéfice du capital. A la DGDDI comme ailleurs, progressivement, ce sont les salariés qui s'adaptent au travail alors que cela devrait être le contraire. Pourtant, le SNAD CGT exige depuis longtemps des études d'impact pour distinguer le travail prescrit du travail réel et ainsi évaluer la charge réelle de travail. Exiger de bonnes conditions de travail et le bien-être au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

Le mal-être au travail est la conséquence directe de la dégradation de nos missions, des restructurations, des centralisations et des suppressions d'emplois. Tout ceci génère un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmène les collectifs de travail.

Le SNAD CGT milite pour changer les relations sociales, agir sur l'environnement physique, instaurer plus de démocratie sociale, modifier l'organisation du travail, mettre en place des méthodes d'encadrement alternatives et participatives, concilier vie professionnelle et vie personnelle, etc. Pour cela, il définit une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations concrètes des personnels.

C'est pourquoi le SNAD CGT revendique un droit d'expression et d'intervention des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les outils, les

structures et l'organisation du travail. En ce sens, le rôle des instances de sécurité au travail (FS et F2S) doit être renforcé pour qu'elles puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle.

Combattre les discriminations professionnelles

Aucun agent ne doit être discriminé au travail, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de carrière, de rémunération. Il y a discrimination lorsqu'il y a une différence de traitement en fonction de :

- l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence ;
- l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou une nation ;
- la langue parlée (autre que le français) ;
- le sexe ou l'identité de genre ;
- la situation de famille, grossesse ou maternité ;
- l'orientation sexuelle ou les mœurs ;
- l'apparence physique ;
- l'âge ;
- l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la religion, les convictions ou l'appartenance politiques, les activités syndicales ;
- la précarité de la situation économique ;
- le statut (titulaire, contractuel, Berkani).

À la DGDDI, les cas de discriminations s'accroissent dans un contexte où les conditions de vie au travail se dégradent et où le collectif de travail est mis à mal. En cas de difficultés, il est courant de jeter l'opprobre sur le plus proche collègue, le plus vulnérable, plutôt que sur le système qui est pourtant le véritable responsable.

C'est pourquoi le SNAD CGT combat toute forme de discrimination et revendique une véritable politique de prévention des discriminations assortie des moyens humains et financiers.

Lutter contre les discriminations syndicales

Dans un contexte de recrudescence de la répression syndicale, amplifiée ces dernières années à chaque opportunité politique, des camarades de la CGT sont harcelés, discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice pour avoir milité. Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination syndicale s'accroissent dans tous les secteurs professionnels et la Fonction Publique n'est pas épargnée, le SNAD CGT en est la preuve.

À la DGDDI, la discrimination syndicale se manifeste de différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle, freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions de l'utilisation des droits syndicaux, mise à l'écart, harcèlement, cotations de service désorganisées ou encore charges de travail anormales... Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait un lien hiérarchique ou non. Elle peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou insidieuse.

Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de grève est un droit constitutionnel. L'activité syndicale fait partie intégrante de toute démocratie.

Le SNAD CGT dénonce toute forme de violence ou de discrimination à l'égard des militants syndicaux. Le SNAD CGT lutte contre la discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale. Cette lutte est vitale, car elle doit contribuer à encourager et valoriser l'engagement syndical. Le SNAD CGT utilisera tous les moyens dont il dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous les syndiqués et militants qui en seraient victimes.

Porter atteinte à un militant syndical, c'est porter atteinte à toute la CGT. Les fiches de signalement concernant des faits de discrimination ou de harcèlement doivent être transmises dans les meilleurs délais possibles aux instances compétentes sans que ces délais ne dépassent un mois.

La politique financière

La politique financière est l'ensemble des mesures ayant des conséquences sur les ressources et les dépenses dans le cadre de la politique fixée par le syndicat.

Se donner les moyens d'agir, ne dépendre de personne

La politique financière ne se limite donc pas à la seule comptabilité de l'organisation mais concerne plus largement la mise en œuvre d'une stratégie commune et de moyens afin d'assurer le financement d'actions pour remplir les buts définis dans les statuts et les orientations du syndicat. C'est plus que jamais le « *nerf de la guerre* », ce qui fait que nos ambitions deviennent des projets et se concrétisent ou sont condamnées à n'être que des chimères.

La cotisation représente, de très loin, la principale ressource financière du SNAD CGT. Il s'agit d'un enjeu majeur car c'est le gage de notre indépendance de tout pouvoir extérieur au syndicat.

Lors de nos difficultés financières passées, nous avons conforté ce choix collectivement en travaillant avant tout à renforcer nos propres ressources et leur bonne répartition, ainsi que leur utilisation la plus efficace en faisant des choix budgétaires, plutôt que de rechercher des financements extérieurs qui nous mettraient en situation de dépendance.

L'augmentation progressive des barèmes de cotisation et la mise à jour régulière des indices participe de fait, par le respect des statuts, à une amélioration

des recettes du syndicat. Depuis 2022 le nombre des cotisants est stable et nous avons encore pour objectif de dépasser les 1 600 syndiqués.

L'équilibre de notre budget s'améliore depuis 2021 avec un renouvellement de nos réserves financières. Pour autant c'est un équilibre à contrôler et nous ne devons pas relâcher notre action en matière de politique financière.

Enfin, il est à souligner qu'un travail conséquent des trésoriers des sections du SNAD CGT a permis d'améliorer le recouvrement et le versement des cotisations, ce qui a un effet positif sur les ressources du syndicat et de ses sections. La généralisation de la mise en place de prélèvements automatiques aide les responsables des sections en matière de politique financière à une meilleure régularité de ces versements au SNAD CGT.

Il nous faut assurer l'avenir et dégager des marges de manœuvre pour de nouvelles ambitions. En particulier, la syndicalisation et la continuité syndicale sont des enjeux également en matière de politique financière.

Soucieux et solidaire de la précarité croissante qui peut toucher les douaniers stagiaires entrant dans l'Administration, le SNAD CGT propose une cotisation d'accueil ou demi-cotisation pour une durée d'un an afin de faciliter l'adhésion. Cette demi-cotisation peut être exceptionnellement mise en place également pour une durée d'un an, toujours dans un souci de solidarité, pour des adhérents qui rencontreraient de grosses difficultés financières ponctuelles afin qu'ils ne perdent pas le lien d'adhésion avec notre syndicat.

Nous avons fait le choix, politiquement fort, de confier aux sections la perception de la cotisation ; il n'en demeure pas moins que cette contribution de l'adhérent devient, dès qu'elle est versée, la propriété de toute la CGT.

Il n'est pas inutile de rappeler que le recouvrement, juste et efficient, des cotisations au niveau local par les sections syndicales du SNAD CGT a des conséquences positives pour l'ensemble de la CGT, en commençant par la section syndicale elle-même, par le biais de la répartition. Le reversement des cotisations au trésorier national, pour intégration dans le Cogétise, doit se faire de façon régulière sans excéder un trimestre.

Dans la mesure du possible les reversements de cotisations doivent être soldés à la fin de l'année N afin que le bilan comptable puisse être validé le plus rapidement possible, ainsi que les reversements aux autres structures de la CGT.

La répartition de la cotisation : solidarité et transparence

Les enjeux pour la CGT sont clairs : donner à toutes les organisations les moyens de vivre de manière satisfaisante et permettre ainsi le développement de l'activité à tous les niveaux de son organisation, en particulier en donnant les moyens financiers nécessaires à une activité de proximité indispensable à la reconquête des déserts syndicaux et à la défense de l'ensemble des agents. C'est permettre aussi à tous les adhérents à jour de leur cotisation de recevoir une presse confédérale et d'être représentés à tous les niveaux politiques et décisionnels.

Les précédents congrès confédéraux ont conforté les décisions du 48e congrès qui a mis en place concrètement les orientations concernant l'actuel système de répartition de la cotisation. À l'image de ce que le SNAD CGT pratiquait depuis plusieurs années, une répartition en pourcentage des quotes-parts reversées aux structures a été mise en place.

Le SNAD CGT applique aussi le principe de la cotisation à 1 % pour tous syndiqués au regard des statuts confédéraux.

Des modulations de ces pourcentages sont possibles et sont décidées : aux Congrès de la Fédération et de l'UFSE pour la part professionnelle ; dans chaque congrès d'union départementale pour le champ interprofessionnel territorial.

Le 1er timbre de l'année dit FNI (Fonds national interprofessionnel) fait exception : 33 % pour le syndicat (section + national) et 67 % pour le FNI, Indecosa et l'Avenir social.

La part pour la fédération des Finances est de 8 %, et celle de l'Union fédérale des syndicats de l'État (UFSE) de 4,5 %. Le SNAD CGT a fait le choix de cette double affiliation fédérale, malgré la diminution de ressources que cela engendre pour notre syndicat.

Un travail sur la mutualisation des moyens, en particulier avec le syndicat CGT Finances publiques a permis des diminutions de charges non négligeables pour le SNAD CGT, en particulier sur les contrats de reprographie, la rénovation de la salle commune et l'achat de matériels communs. Ces dernières années nous avons demandé (et obtenu) des aides financières de la Fédération et l'UFSE pour financer plusieurs initiatives (syndicalisation, guides, manifestation nationale). D'autres démarches de mutualisation tardent cependant à être mises en place au niveau du complexe de Montreuil, notamment avec l'AFUL.

Certaines unions départementales ont modulé le taux du champ territorial dans la limite de 4 %, presque toujours à la hausse pour faire face à des difficultés territoriales. Ces décisions modifient d'autant la part de la section qui peut varier de 19 à 22 %. Cette différence est un facteur de la grande disparité entre les sections concernant leurs ressources, de même que le nombre d'adhérents, l'étendue géographique à couvrir, le type d'activités développées... Le Conseil syndical a choisi de ne pas remédier à ces disparités en modulant la part de cotisation qui revenait à chaque section.

En revanche, une caisse de solidarité est instituée et tenue au niveau du Bureau national afin que les sections dont les moyens dépassent les besoins viennent en aide à celles qui sont dans le cas inverse. La caisse de solidarité est alors un vrai outil de mutualisation, d'une vraie solidarité entre les sections, donc pour l'ensemble des adhérents.

Sa tenue au niveau national est un gage de transparence. La section qui demande à en bénéficier doit être à jour de ses obligations (montant des cotisations, régularité des versements, envoi du précédent compte de résultat dans les temps). Malheureusement la proposition de la commission politique financière du SNAD de transformer celle-ci en caisse de solidarité et grève pour les conflits à venir n'a pas encore pu aboutir

Les précédents congrès confédéraux ont aussi mis en place un organisme national de répartition, Cogétise. Le syndicat lui adresse ses versements et il se charge de la redistribution aux organisations bénéficiaires. Ce moyen technique financier est devenu un véritable outil de transparence et de solidarité, au service de la mutualisation de la cotisation du syndiqué. La cotisation est ainsi pleinement envisagée dans une dimension confédérale. Ainsi, la cotisation devient de plus en plus l'élément structurant et sécurisant de la politique financière. Le respect de nos statuts sur sa part (1 % pour tous) en est un gage essentiel.

Il faut partout renforcer l'intervention du corps militant dans cette direction pour gagner l'apport substantiel et continu de ressources supplémentaires et, ce faisant, affirmer de plus en plus la cotisation du syndiqué comme l'atout de l'indépendance financière, donc politique, de toutes les structures de la CGT.

L'outil Cogétise répond aux objectifs politiques fondamentaux visant à rendre la répartition des cotisations :

- conforme à la place du syndicat qui voit sa cotisation définie par un congrès ;
- démocratique, puisque décidée dans des instances reconnues par notre organisation ;
- solidaire, chaque règlement étant reversé à toutes les organisations bénéficiaires ;
- transparente, en permettant l'accès permanent aux états de règlements ;
- simple et efficace, tant au niveau des versements que de la répartition, via un outil informatique dédié.

Outre ces impératifs politiques, la transparence est également devenue un impératif légal. La 2e version de Cogitiel permettra à l'adhérent d'avoir accès à sa fiche dans Cogitiel où devront figurer les statuts de sa section et celle de son UL et d'imprimer son reçu fiscal.

La Loi de 2008 et ses conséquences

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant « *réforme de la démocratie sociale et du temps de travail* » fait désormais obligation d'établir des comptes annuels, d'en assurer la publicité et, au-delà d'un certain seuil de ressources, de les faire certifier.

Les syndicats dont les ressources annuelles sont inférieures à 2 000 € peuvent ne tenir qu'un livre de comptes mentionnant les ressources et leur origine ainsi que les dépenses et leurs références. Les syndicats dont les ressources annuelles sont comprises entre 2 000 € et 230 000 € doivent produire annuellement un bilan, un compte de résultat et une annexe simplifiée. Au-delà de 230 000 € de ressources annuelles, les syndicats doivent produire un bilan, un compte de résultat et une annexe selon les modalités fixées par l'autorité des normes comptables, en outre leurs comptes doivent être certifiés par un commissaire aux comptes.

Le SNAD a fait le choix, dès 2025, d'une centralisation de la comptabilité de toutes nos structures pour répondre aux obligations légales et juridiques. Chaque section doit continuer à être garante des deniers de notre syndicat et tenir régulièrement une trésorerie des dépenses et recettes, à transmettre mensuellement au trésorier général.

La loi oblige également à une publicité des comptes

Actuellement nous publions nos comptes dans les trois mois qui suivent leur approbation statutaire sur notre site Internet ou à défaut auprès de la Direccte. Si la centralisation de la comptabilité des sections au niveau national nous emmène demain à dépasser le seuil de ressources de 230 000 €, les comptes sont publiés sur le site Internet de la Direction des journaux officiels.

Cette loi a donc une incidence sur notre fonctionnement, d'autant plus que le défaut de transparence financière entraîne la perte du caractère représentatif de l'organisation syndicale concernée. Il est indispensable que chaque section, chaque niveau de notre

syndicat s'implique dans cette démarche de transparence, certes obligatoire, mais aussi utile à une meilleure vision de nos moyens et de leur utilisation. La CFC, en particulier, a un rôle important à tenir dans la mise en œuvre de ces obligations.

Des responsabilités nouvelles et partagées par les acteurs de la politique financière

La transparence financière s'appuie sur une appropriation plus collective de la politique financière qui doit devenir une véritable priorité à tous les niveaux de notre organisation. C'est aussi et peut-être surtout une question d'efficacité. Tout choix politique implique forcément une traduction en matière financière.

Il est primordial que des choix économiques soient mis en place dans le fonctionnement de l'organisation, ainsi que l'abondement de nouvelles recettes par l'augmentation des cotisations (respect du barème statutaire, mise à jour régulière des indices des syndiqués, syndicalisation).

Évaluer le coût d'une initiative, d'une action au regard des moyens de la section et du syndicat national, rechercher les meilleures conditions financières pour les mettre en œuvre est une obligation pour et envers l'ensemble des syndiqués auxquels l'organisation doit rendre compte de l'utilisation de leurs cotisations.

Le syndicat édite annuellement un budget prévisionnel, présenté à chaque conseil syndical. Il doit être suivi et faire l'objet d'alertes si des postes venaient à dépasser leur budget.

Nous avons développé des actions de formation pour les jeunes syndiqués et pour les nouveaux élus. Ces actions de formation, qui peuvent être proposées par le niveau national ou local du SNAD CGT, sont très structurantes pour notre organisation.

Leurs coûts peuvent néanmoins être importants en termes d'organisation (réservations de salles, déplacements et hébergements), surtout pour les sections organisatrices. Afin de prévoir au plus

près le budget de formation, il est important que les prévisions soient connues du Bureau national. Chaque intervenant, responsable de section, responsable d'un groupe d'élus, ou responsable de formation, est concerné par la mise en place de ce budget prévisionnel.

La formation à la politique financière fait partie intégrante de cette nouvelle démarche

Il est aussi important que les trésoriers de sections puissent être régulièrement formés et informés. Ces études préalables aux prises de décisions en matière de mutualisation mais aussi de recettes nouvelles, d'économies, de dépenses plus efficaces, pourraient utilement éclairer la direction nationale du syndicat.

Dans ce cadre, la Commission financière et de contrôle (CFC) pleinement associée aux travaux du Conseil syndical est plus que nécessaire. Ses missions doivent être envisagées bien au-delà d'un simple contrôle de comptabilité, d'autant que le SNAD CGT travaille depuis longtemps au niveau national, avec un cabinet comptable (ce qui a d'ailleurs permis d'anticiper les conséquences de la Loi de 2008).

Par le passé, des sections se sont exprimées dans le cadre du Conseil syndical pour que la CFC soit chargée de tâches plus larges de politique financière telles que la vérification de la bonne collecte et du bon reversement des cotisations (mise à jour des indices, bon taux, reversement régulier...) et la transmission en temps et en heure de comptes de résultats correctement remplis pour se plier aux nouvelles dispositions réglementaires.

En cas d'anomalie, la Commission financière et de contrôle adresse un courrier au secrétaire concerné et au trésorier, avec information du Conseil syndical, pour une demande d'explications. Si aucune régularisation n'est effectuée avant le congrès suivant son courrier, elle présente un rapport au Conseil syndical, et le trésorier national procède à la régularisation sur le nombre de mandats dévolus à la section, ainsi que sur le nombre de ses délégués. L'investissement demandé aux membres de la CFC dans leur mandat s'inscrit dans ce cadre.

Chaque membre de la CFC pourra en outre avoir la responsabilité d'un dossier particulier, à charge pour lui de trouver avec les autres membres et même au-delà, les soutiens nécessaires pour mener à bien son mandat. En plus de son rôle fondamental de contrôle du niveau national, la CFC a aussi, au regard des statuts, une mission de contrôle des sections dans le cadre de la politique financière.

Ces mêmes sections doivent aussi se doter d'une CFC locale parmi leurs syndiqués afin d'assurer la surveillance des comptes et la bonne tenue des écritures comptables, dans la mesure où le nombre d'adhérents le permet.

Règles financières

Opérations bancaires

Toute ouverture de compte bancaire ainsi que toute demande de crédit de biens meubles ou immobiliers au nom du SNAD CGT devront faire l'objet d'un accord préalable de la Commission Financière de Contrôle.

Tout engagement de dépenses d'équipement ou autres inférieures à 500 euros pourra être validé par le secrétariat national, celui compris entre 501 euros et 3 000 euros par le Bureau national, enfin celui supérieur à 3 001 euros par le Conseil syndical, hormis les versements Cogétise et les factures Aful.

Le SNAD CGT n'est pas un organisme prêteur. Il n'a pas vocation à consentir des prêts personnels à ses adhérents. En conséquence, le trésorier général ou tout membre de la direction du syndicat s'interdiront d'ouvrir une ligne de crédit au profit d'un adhérent.

Frais de déplacement

Tout militant pourra prétendre à un défraiement au titre de l'activité syndicale. Le dossier de remboursement de frais doit comporter la convocation et toutes les pièces justificatives, étant précisé qu'un plafonnement est prévu pour l'hébergement et les repas.

L'utilisation du véhicule personnel doit être exceptionnelle au regard des critères environnementaux défendus par la CGT. Il est soumis à un remboursement sur la base d'un tarif SNCF de 2e classe. Ces taux sont révisables en accord avec la CFC et le Bureau national. Chaque dossier ne sera traité qu'à hauteur des pièces justificatives présentées, 90 € pour la nuitée, 5 € pour le petit-déjeuner, 10 € pour le déjeuner, 22 € pour les dîners et 0,22 € du kilomètre.

Repères revendicatifs

Le Congrès mandate la future CFC, en coopération avec le Conseil syndical ou le Bureau national, pour user de toutes prérogatives que lui confèrent les statuts afin de s'impliquer dans le suivi des dossiers suivants :

- les cotisations, le respect du 1 %, leur recouvrement par les sections, le reversement au niveau national ;
- la mutualisation des moyens, à tous les niveaux de l'organisation du SNAD CGT ;
- les actions de formation et l'intégration au prévisionnel ;
- le respect des obligations à tenir et transmettre les écritures comptables mensuellement au trésorier général.
- La commission politique financière qui sera mise en place au 71e Congrès assurera au moins une fois par an une réunion pour fixer des stratégies d'économies pour le syndicat.

Pour une reconquête du dédouanement et un réseau de contrôle de la marchandise sur tout le territoire

Pour la première fois depuis 1945 une guerre commerciale se déclenche et elle est à l'initiative des États-Unis. Depuis le 1er août 2025, Donald Trump en annonçant la mise en place de droits de douane réciproques sur l'ensemble des marchandises importées aux États Unis, remet en cause les paradigmes qui prévalaient jusqu'ici. Même si la France n'est pas la plus exposée aux échanges avec les États-Unis ce sont bien tous les échanges sur le plan mondial qui seront impactés.

Et il ne s'agit pas seulement d'enjeux économiques mais de démocratie. Nous sommes témoins chaque jour des tentatives d'ingérences dans nos débats démocratiques par le biais du pouvoir pris par les GAFAM et d'intimidations diverses du nouveau pouvoir américain sur l'UE et son secteur économique. Les travailleuses et travailleurs sont très inquiets des risques sociaux, environnementaux et économiques aggravés par cette situation.

Nous sommes convaincus que si nous apportons des réponses à la hauteur comme la relocalisation de notre industrie, cette situation pourrait se rééquilibrer. Pour cela, la question des barrières douanières et d'un réel contrôle de la loyauté des échanges devraient être le bras armé de notre état et de l'ensemble de l'Union européenne.

Nous subissons depuis trop longtemps des accords de libre-échange mettant en cause la protection des consommateurs, de l'économie, de l'environnement, de la santé publique, de la fiscalité et des droits sociaux. Notre dépendance à la mondialisation économique et aux États-Unis intensifie la perte de souveraineté des états à établir leurs propres règles de protection.

Il est temps de mettre fin à la politique de l'organisation mondiale du commerce qui consiste à faire disparaître les droits de douanes. Ceux-ci, bien employés, devraient être l'arme efficace pour lutter contre le dumping économique, social et environnemental. Ils sont aujourd'hui utilisés comme arme de guerre économique par certains États contre des États considérés comme concurrents ou reconnus comme ennemis.

Il est maintenant temps de mettre en place un protectionnisme social, solidaire, économique et environnemental au niveau européen. Il serait garanti par un service public douanier régalien et soumis au critère de protection des populations. Il permettrait la mise en place de taxation des produits ne respectant pas les normes environnementales et sociales, voire un traité international contraignant pour imposer ces mêmes normes et initié par l'ONU. Il faut que la France porte cette ambition.

Mettre en place une politique efficace de reprise en main de notre souveraineté économique passe forcément par un renforcement de notre administration douanière et lui donnerait un tout autre sens, plus qu'une simple administration au service des opérateurs économiques.

Au sein de l'UE et entre les États membres, l'appréciation du risque douanier et la pression de contrôles sont hétérogènes. Depuis la mise en œuvre du CDU, les acteurs économiques que sont les entreprises ou représentants en douanes peuvent choisir un bureau quel que soit l'État membre où il se situe depuis la mise en place des DCC. Celui-ci centralisera l'ensemble des déclarations en douane (bureau de déclaration) quel que soit l'endroit où sont importées et présentées les marchandises.

Il y a donc un éloignement entre les lieux de présentation de la marchandise avec les services en charge des contrôles documentaires qui décident ou pas de faire procéder à un contrôle physique. Cet éloignement entraîne de facto une perte de connaissance des flux et des risques, et en corollaire, une perte d'initiative et d'intérêt au travail pour les agents. Cela a toujours été dénoncé et obère notre capacité de contrôle.

S'ajoute à cette problématique la fermeture progressive des bureaux de douane remettant en cause un maillage cohérent sur le territoire et créant de véritables déserts douaniers dans certaines zones. Or, pour lutter contre les schémas de fraudes complexes, il est nécessaire de maintenir, au niveau national, une capacité d'analyse de risque autonome, ainsi que la maîtrise des initiatives de contrôle et de leur réalisation, par une présence douanière sur tout le territoire.

Avec la centralisation du dédouanement, le flux des déclarations est totalement dissocié des flux des marchandises. À ce titre, il est important de rappeler le rôle très important des PGP et PAE dans l'attractivité et la « *reconquête du dédouanement* » (mise en place du DCN et du DCC, auto-liquidation de la TVA, agrément OEA, sécurisation comptable des régimes douaniers...). Les services de gestion des procédures ont connu une montée en charge des dossiers sans réelle formation, ni directive nationale de la Direction générale.

Le SNAD CGT est intervenu plusieurs fois sur l'organisation du travail de ces services afin que la charge de travail induite par ces évolutions soit analysée et qu'un véritable plan de formation soit mis en place.

Nous devons être vigilants à ce que ces services indispensables au travail des vérificateurs et des superviseurs restent rattachés aux bureaux de douane.

Des outils pour aller chercher la fraude ?

Dans un contexte économique très tendu, entre guerre commerciale et véritables conflits armés, une réforme de l'union douanière et la DG TAXUD est en cours. L'objectif est de mettre à plat au niveau

européen la politique de contrôle ; être un soutien aux douanes nationales sur des objectifs transversaux (formation, aide au Data Hub, collecte d'informations).

L'UE se défend très mal face aux grandes puissances économiques mondiales. La rénovation du CDU est la poursuite des politiques libérales. Qu'on en juge, les autorités européennes prévoient une série de recommandations pour les États membres :

- une plateforme européenne de données centralisant les informations et autorisant une analyse de risque communautaire en complément de l'analyse de risque nationale (Data hub) plateforme pilotée par l'EUCA, autoritaire douanière de l'Union européenne qui sera implantée à Lille ;
- des dispositions spécifiques au e-commerce ;
- une nouvelle approche des opérateurs, notamment de ceux de confiance offrant des garanties en matière de sécurité.
- une centralisation accrue des opérations, allant bien au-delà du schéma de dédouanement centralisé communautaire actuel.

Un des piliers de ce Data hub est la mise en œuvre depuis 2025 des applicatifs douaniers tels que Delta import/export dans les services douaniers. La précipitation dans laquelle se sont mis en place ces applicatifs a été, et est toujours un drame pour les services qui gèrent les imperfections voire les dysfonctionnements. Les applicatifs étaient déployés, mais les circulaires n'étaient pas encore écrites, ce qui a mis les services dans une position très inconfortable vis à vis des opérateurs.

La DGDDI, a pendant deux ans, refusé toute préconisation des organisations syndicales en CSAR et FS, sur une étude d'impact concernant les conditions de travail des agents. Un manque total de transparence est à déplorer, s'agissant de cette évolution technique structurante pour les services. Pour répondre aux injonctions de l'Union européenne, le projet « *Douane 2030* » du Directeur général, vante « *l'innovation technologique et la dématérialisation complète des procédures, en y associant l'intelligence artificielle* ».

La protection des données dans cette période de guerre hybride doit être un sujet central. Les données relèvent de notre souveraineté et ne doivent pas être captées par une puissance étrangère. Ce chantier doit être mené au niveau ministériel.

Pour la CGT, l'IA et la technologie doivent soutenir l'humain, non s'y substituer : il faut renforcer le collectif de travail, accompagner la décision sans la déposséder du contrôle expert, déployer le temps gagné (quand il l'est !) sur des missions de contrôle. La CGT exige que les agents ne soient jamais considérés comme responsables des décisions générées par l'outil, qui doit rester sous contrôle et supervision humaine à chaque étape du processus.

L'IA doit donner lieu à une étude spécifique sur les organisations de travail, étude à laquelle doivent être associés les personnels. L'IA ne doit pas générer du stress dans des environnements de travail souvent déjà dégradés. Rien ne permet encore de préjuger des effets de cette révolution du dédouanement vantée par la Commission européenne.

Au vu de sa vassalisation européenne face au nouvel ordre mondial, on peut craindre une continuité dans la concurrence entre États membres dans le cadre de la « *reconquête du dédouanement* » et dans le choix de ne pas mettre de négliger les barrières douanières pour défendre l'industrie européenne. L'avenir de l'UE passe en effet par sa capacité à éliminer la concurrence entre États membres en matière de dédouanement.

Doctrines des enquêtes en SRE

Mise en place du Parquet européen

Le parquet européen (PE) a été créé par un règlement de l'UE du 12 octobre 2017. Il est compétent pour ouvrir des enquêtes et engager des poursuites pour lutter contre les infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne dans le cadre du délit douanier. Ce parquet exercera sa compétence sur les fraudes douanières (droits de douanes et DAD/DC : lorsque le préjudice est supérieur à 10 000 euros, TVA : le préjudice doit être d'au moins 10 000 000 euros et les actes en cause doivent concerner au moins deux États membres). La transmission des dossiers au PE se fait via un article 40 du CPP au ministère public qui fait suivre le signalement au Procureur européen délégué présent dans chaque État Membre.

Lorsqu'il décide d'exercer sa compétence sur un dossier qui lui a été transmis, soit il considère que l'enquête peut être réalisée par la douane et il transmet le dossier aux services d'enquêtes compétents (divisions d'enquêtes ou SRE) qui agiront selon les dispositions du code des douanes, soit il a recours au dispositif de l'enquête préliminaire ou de l'instruction et l'enquête est confiée à l'ONAF.

Lorsque le dossier est transmis au parquet, la douane ne peut plus exercer l'action fiscale ou transiger sauf si le parquet l'y autorise. Impact sur les services : sur 600 dossiers annuels portant sur des montants de ressources propres de 10 000 euros ou plus, seuls 10 % constituent des délits qui potentiellement entrent dans le domaine de compétence du Parquet Européen.

Via la création d'indicateurs adaptés, il est nécessaire de valoriser le travail des services d'enquêtes pour les infractions judiciairisées pour lesquelles ils ne pourront ni redresser ni notifier. Il convient aussi de recruter massivement des enquêteurs qui doivent être formés pour accomplir leur métier de la manière la plus efficace possible. L'administration ne doit plus mettre des services d'enquête en sommeil, notamment en Île-de-France, alors que la fraude explose du fait du manque d'effectifs limitant les possibilités de contrôle.

La CGT revendique que le seuil de 10 000 euros à partir duquel une fiche de signalement doit être rédigée et envoyée au Parquet européen soit réévalué et fixé au moins à 50 000 euros. En effet, l'expérience montre que le seuil de 10 000 euros est beaucoup trop faible et qu'il peut concerner potentiellement de nombreux dossiers dont le traitement risque de se complexifier du fait d'une étape supplémentaire, la saisine du PE, qui jusqu'ici n'existait pas.

La compétence générale de lutte contre la fraude (LCF) des SRE doit être préservée tout comme leur compétence territoriale au niveau des DR, gage d'un minimum de proximité. Les agents qui travaillent dans les services OPCO et en particulier dans les SRE sont soumis à la pression des objectifs de résultat en l'occurrence du F1 qui mesure les droits et taxes redressés.

Bien qu'elles se défendent de juger les agents à travers le prisme de ces résultats, les directions prennent souvent le niveau trop faible des montants redressés

par les services d'enquêtes comme prétexte pour supprimer des emplois, ce qui ne peut qu'accentuer la dégradation des résultats. Or, les objectifs assignés sont souvent hors d'atteinte. Ces objectifs, comme c'est le cas aussi en surveillance, structurent l'action des services. Il faut souligner que la tendance qui a vu pendant des années les services d'enquêtes se concentrer sur l'indicateur des droits et taxes redressés n'existe plus. En effet, les enquêtes financières et celles en matière de prohibitions font de nouveau partie intégrante de l'activité des SRE avec les AAMI.

Si la LOLF exige des indicateurs, ceux-ci ne doivent pas être des indicateurs de résultats mais des indicateurs d'activité qui mesureront le nombre d'enquêtes réalisées dans tous les secteurs de la LCF en incluant la fiscalité mais sans la privilégier. Il est de plus nécessaire de permettre aux SRE de reprendre l'initiative sur les contrôles qu'ils réalisent, en relation avec les bureaux de contrôle. Ces deux structures connaissent particulièrement bien leur pantière et sont les plus à même de décider quels contrôles sont les plus cohérents et les plus efficaces. La décision de réaliser des contrôles ne doit pas être prise au niveau de structures nationales centralisées, car cette doctrine n'amène qu'une baisse de la qualité des contrôles et démotive les agents qui ont perdu la main sur leurs capacités opérationnelles.

Durée des enquêtes

Par note du 8 avril 2025, la Direction générale attire l'attention des services sur la responsabilité financière des États membres en matière de recouvrement de ressources propres. Pour les SRE, cela se traduit par un rappel sur les délais induits par le temps des enquêtes. Cette note pointe notamment la multiplication de PV de droit de communication, qui, trop nombreux, seraient de nature à ralentir l'enquête, de manière presque intentionnelle.

C'est donc la manière de travailler des agents qui est directement remise en cause, de manière générale alors que s'il y a eu des abus, cela doit être traité au par cas. Paradoxalement, lorsque les agents saisissent un service de la Direction générale, ou sollicitent d'autres États membres, via l'AAMI par exemple, ils se heurtent bien souvent à une absence de réponse, ou à un délai bien trop long, portant ainsi préjudice à leur enquête.

Cette schizophrénie est difficilement acceptable pour les agents des SRE. Il convient donc aussi de mettre les moyens en personnel dans les services de la Direction générale qui sont saisis des demandes pour avis des SRE. De plus, la coopération entre États membres est insuffisante et les réponses qui parviennent aux Services d'enquêtes sont souvent très laconiques, peu étayées et donc souvent inutiles. Cette problématique n'est pas prise en compte aux niveaux national et européen.

Stratégie financière et expérimentation des GLAT

Depuis la mise en place de la stratégie financière en 2024, les SRE prennent une part prépondérante dans la lutte contre les flux financiers illicites. Il ne s'agit plus de mener une enquête classique sur des entreprises mais de s'intéresser désormais à des particuliers ou des sociétés ayant soit commis un MOD soit laissant suspecter la commission d'un blanchiment douanier ou de droit commun. Cela implique donc de modifier les habitudes des enquêteurs car l'enquête financière a ses propres particularités

Une expérimentation en cours à la DI ARA sur la création des GLATT (Groupe de lutte anti-traffics Territoriaux, dispositif qui associe des agents OPCO à des contrôles communs avec les brigades de la surveillance) a été dénoncée par l'intersyndicale nationale via un droit d'alerte transmis à l'Inspection du travail. Ce service, en place depuis deux ans sur la région Rhône Alpes et censé à terme être généralisé, est une coordination opérationnelle menée conjointement par plusieurs services pour lutter contre le trafic illicite de tabacs et les délits financiers.

A/ Échanges avec l'infracteur

Contrairement à un directeur administratif, un responsable douane ou un comptable, l'infracteur financier peut représenter un réel danger pour l'enquêteur. Il peut notamment s'agir d'un individu impliqué dans divers types de trafic (tabacs, stupéfiants, contrefaçons, terrorisme). Cela pose la question de l'anonymisation de l'enquêteur, tant dans les échanges avec l'infracteur, qu'avec d'autres

entités (droit de communication aux banques, administrations).

Concernant l'audition, celle-ci est également différente de l'audition classique d'un chef d'entreprise. Il est donc nécessaire que tous les enquêteurs puissent être formés à ces techniques d'audition financière. Un point doit également être fait sur le déroulement de l'audition, afin que l'enquêteur soit en sécurité (sécurisation des locaux, fouille de l'individu avant l'audition, présence d'un agent SU armé).

B/ Moyens juridiques et informatiques donnés à l'enquêteur

Si la stratégie financière définit un cadre de l'enquête financière et des objectifs, force est de constater que les moyens donnés aux enquêteurs pour y parvenir sont limités. Nous déplorons l'absence de « *package enquêteur* » qui permettrait de donner à chaque enquêteur repris dans RUSH, un accès identique à toutes les bases de données nécessaires (définies par la DG) à ces enquêtes.

Le deuxième écueil est le fait de ne pas avoir accès à des bases de données qui sont pourtant indispensables si l'on veut mener à bien ces enquêtes. Il s'agit, par exemple, des bases de données de la DGFIP, qui est pourtant une administration relevant du même ministère que la Douane. Il en est de même pour le TAJ ou encore du portail PUMA, du ministère de l'Intérieur. Ces habilitations sont parfois refusées aux agents, sous prétexte qu'ils induiraient de mener un contrôle interne sur l'usage fait de ces bases de données. Ainsi, afin d'éviter toute utilisation abusive de ces fichiers, on porte une interdiction générale, au détriment du bon déroulé de l'enquête.

L'avant dédouanement

Le contrôle Sûreté-sécurité

La mise en œuvre d'ICS2 avec ANTES est un enjeu majeur pour répondre aux exigences communautaires. Au sein de l'UE et entre les États membres,

l'appréciation du risque douanier et la pression de contrôles sont hétérogènes. Ce constat a conduit la Commission européenne à porter des initiatives pour assurer une plus grande uniformité de la réalisation et de la qualité des contrôles douaniers aux différents points d'entrée de l'UE. Cette volonté européenne se traduit notamment par le processus de contrôle sûreté-sécurité dit Import control system (ICS2) mis en œuvre depuis 2021.

Donner une dimension européenne à l'analyse de risque s'inscrit dans une démarche soutenue par la DGDDI, notamment pour lutter contre des organisations opérant dans différents États membres dans le cadre de schémas de fraudes complexes sous couvert d'opérations d'apparence légale.

Il apparaît toutefois nécessaire de maintenir, au niveau national, une capacité d'analyse de risque autonome, et la DGDDI s'est engagée dernièrement à ce que le ciblage ne soit pas centralisé et puisse être adapté aux spécificités locales pour les prendre en considération. Reste que les outils ICS2 et Antes doivent évoluer pour prendre en compte les spécificités de chaque bureau. Dans cette logique il serait donc opportun qu'une deuxième cellule de levée de doute maritime ICS soit implantée à Marseille en complément de la cellule au Havre.

La mise en œuvre de SDS pour le suivi de la sortie des marchandises s'est également fait à marche très forcée ce qui a entraîné une surcharge de travail notamment dans les bureaux portuaires. Les tergiversations de la DGDDI sur la reconnaissance des Cargos community system (CCS) et leur intégration dans le processus logistique et réglementaire a fait perdre un temps précieux et créé des dysfonctionnements.

La technicité des douaniers est ignorée et parfois niée au niveau central qui ne voit en ces nouveaux applicatifs que de simples changements d'outils. Il s'agit en fait d'un changement fondamental des méthodes de travail, ce qui n'a jamais été anticipé.

Le transit

Les flux de marchandise sous transit et l'activité qui en découle sont depuis toujours les grands oubliés des indicateurs de performance et des calculs de la

charge de travail des services douaniers. Les contrôles en avant dédouanement sont depuis longtemps les parents pauvres de la douane, notamment sur leur volet fiscal. C'est pourtant d'eux que dépend la fiabilité et l'effectivité de la frontière économique.

Il est bon de rappeler que le transit, aussi bien dans ses aspects procéduraux que ses aspects de contrôle, constitue une part très importante de l'activité des bureaux, indistinctement principaux et de contrôle. Les déficiences de suivi des marchandises sous transit ont donc un impact direct sur la qualité des contrôles et des enjeux potentiels sur le recouvrement des ressources propres. A ce jour, malgré les dépenses gigantesques dévolues par la DGDDI pour développer des applications informatiques, pas un système portuaire ou aéroportuaire n'a été mis en place sous l'égide de la douane. Les sociétés privées, qui développent les applications, ne prennent en compte les impératifs douaniers qu'à titre subsidiaire et selon le degré d'implication des hiérarchies locales.

Les contrôles liés au transit ne peuvent se limiter aux procédures de recherche. Il est nécessaire de prendre en compte dans l'établissement des effectifs, le nombre de transits au départ et à l'arrivée de chaque bureau, cette mission étant étroitement corrélée avec la carte réelle des activités douanières. L'avant dédouanement doit faire partie intégrante d'une reconquête des missions de contrôles et doit influencer le maillage des services sur le territoire.

Dans les grands bureaux la gestion (hors habilitations) et le contrôle du transit ne doivent pas être divisés entre des services distincts qui travaillent indépendamment. Un service unique de transit préserve la technicité nécessaire pour la maîtrise de ce régime douanier.

La mission de sécurité alimentaire

Cette mission transférée en 2023 de la DGCCRF vers la DGDDI est une mission primordiale au regard du contexte international et de la multiplication des accords de libre-échange. Elle consiste en une série de contrôles obligatoires :

- Contrôles renforcés ou mesures d'urgences des produits alimentaires soumis à normes sanitaires au titre du règlement UE 2019/1793 (pesticides,

salmonelles, mycotoxines, oxyde d'éthylène, alcaloïdes, colorants etc.) ;

- Contrôle de la certification biologique à l'importation ;
- Contrôle des produits à base de riz chinois susceptibles de contenir du riz génétiquement modifié non autorisé ;
- Contrôle sur la conformité des ustensiles de cuisine en polyamide ou mélamine originaires de Chine ou de Hong-Kong ;
- Contrôle de la qualité des fruits et légumes frais, au regard des normes européennes de commercialisation ;
- Contrôle des denrées d'origine non animale, exposées à des contaminations liées à la catastrophe de Tchernobyl.

La France doit conserver son indépendance et des outils pour préserver son agriculture et la protection des consommateurs. Les missions de sécurité alimentaires doivent pouvoir s'effectuer dans le strict respect des règlements de la commission européenne encadrant les différentes missions. Les conditions imposent des critères stricts sur les lieux de contrôles qui ne sont pas toujours respectés par les opérateurs et la DGDDI.

Il faut une véritable ambition pour l'exercice de cette mission qui passe par :

- une reconnaissance pleine de cette technicité dans les parcours professionnels et de l'engagement des agentes et des agents sur les potentiels risques d'intoxication lors des prélèvements (exposition aux contaminants : gaz, toxines, salmonelles) ;
- la mise à disposition des moyens humains et des infrastructures adaptées ;
- un véritable appui et une réactivité dans l'accompagnement de la DG compte tenu d'une réglementation évolutive (modifications à minima des règlements deux fois par an, ne pas attendre 3 années pour obtenir des notes de cadrage) afin de faire face aux récentes crises sanitaires ;
- un accompagnement des formations continues et une valorisation des résultats de contrôle ;
- des moyens juridiques à la hauteur des responsabilités exercées, avec une intégration des missions sanitaires dans le Code des douanes rénové ;
- davantage de contrôles d'initiatives des services, permettant une prospective de recherche sanitaire, sur les produits alimentaires, dans un cadre plus global (pas uniquement européen).

Le Brexit

Le Brexit a eu des conséquences sur de nombreux services OPCO. Ce qui s'est avéré être un véritable tournant douanier n'a bénéficié que d'une annonce de 500 emplois supplémentaires, étalés sur plusieurs années pour faire face à la fermeture de la frontière. Entre attermoissements successifs et suppressions d'emplois, in fine ce sont seulement 250 emplois qui ont été affectés à la surveillance de cette nouvelle frontière tierce !

En vertu de l'accord de commerce et de coopération, aucun droit de douane n'est applicable aux échanges entre l'Union européenne et le Royaume-Uni pour les produits originaires. Cet accord définit en outre une relation privilégiée entre le Royaume-Uni et l'Union européenne, en matière commerciale, mais également pour la coopération dans certains domaines (coopération policière et judiciaire, coordination de sécurité sociale, transports, etc.). Malgré la création du bureau de contrôle de Dunkerque et de Calais, il est constaté une absence réelle de volonté de contrôle des marchandises à l'entrée du territoire douanier européen accentuée par l'impossibilité pour les agents des BC de cibler dans Delta-I.

Politique du dédouanement

La reconquête du dédouanement ne passe sûrement pas par une baisse du taux de contrôle qui est déjà très faible. Les implantations douanières sur l'ensemble du territoire doivent prendre en compte les réalités géographiques, l'activité économique et le service public douanier de proximité. De plus dans un souci d'attractivité, au sein d'une concurrence entre États pour attirer le dédouanement, certains pays se livrent à un véritable dumping douanier en favorisant la rapidité et la facilité de passage en douane, au détriment des contrôles nécessaires.

Il est dommageable pour le consommateur, le citoyen et pour les entreprises de laisser des déserts douaniers. Sans compter que cette situation devient source de dégradation des conditions de travail quand un contrôle douanier doit se faire à 80 ou 100 km du bureau (surtout avec la liberté de choix

donnée aux opérateurs du lieu de contrôle des marchandises qui pourra donc se faire sur un entrepôt éloigné du bureau) ! Et ce ne sont pas les axes stratégiques, ni plus récemment le projet « *Douane 2030* », qui vont adapter notre maillage territorial aux besoins. La future réforme DG va s'inscrire sur 4 piliers de pilotage et aura des conséquences sur le réseau.

Le SNAD CGT doit alerter tous les acteurs locaux, de manière récurrente et forte, de ses revendications pour recréer une dynamique économique de proximité. Depuis le transfert de la fiscalité douanière aux Finances publiques, mis à part une avancée sur le maintien jusqu'en 2027 du contrôle des produits pétroliers, la perte de cette matière importante pour notre réseau OP/CO a fragilisé de nombreux services en territoire.

Nous devons continuer à dénoncer un transfert sans emplois et sans moyens pour les contrôles à la DGFIP. Ainsi que la crainte de voir la fiscalité douanière réduite à peau de chagrin et le statut de la douane en tant qu'administration autonome remis en cause à brève échéance ainsi que son unité et son ancrage au sein du ministère des Finances.

Déjà, la Direction générale claironne que la DGDDI doit se concentrer sur la frontière (police des marchandises, contrôle des voyageurs) et oublier ses missions fiscales et de régulation. Les conséquences du rapport Gardette ne sont pas totalement digérées qu'on nous annonce de nouvelles attaques contre notre réseau comptable. Les scénarios divers (perte de missions au niveau des RI, centralisation nationale de la comptabilité, voire transfert total à la DGFIP) nous engagent à être vigilants et à travailler en lien étroit avec la CGT Finances publiques.

Dédouanement express mais pas contrôle express

Une évolution communautaire souhaitable mais timide

La directive européenne sur le « *paquet TVA* » (taxation des flux dès le 1er euro) en 2021 avait pour but

un souci d'équité fiscale vis à vis des autres formes de commerce et une vigilance sur l'introduction de marchandises illicites ou dangereuses. Dorénavant avec l'explosion des commandes en ligne, chaque flux doit être soumis à une déclaration de droit commun (H7) avec la fin de la franchise de TVA. Ce qui n'est pas encore complètement le cas.

Actuellement 90 % des commandes sur Internet passent par le système IOSS « *Import one-stop-shop* » (géré par la DGFiP : auto-liquidation de la TVA par les plateformes et redistribution sur le pays européen de consommation). Si l'objectif est une meilleure collecte de la TVA sur l'Union européenne, nous assistons pour la CGT à une fructification de ces recettes par les opérateurs économiques.

Le principe de la concurrence libre et non faussée, voit le e-commerce prospérer sans réellement d'entraves, au détriment de l'économie réelle et des emplois dans tous les pays membres.

La taxation forfaitaire de 2 € par article à l'entrée de l'UE, dont la valeur est inférieure ou égale à 150 €, ne s'attaque pas à la fraude fiscale des grandes plateformes du e-commerce. L'application anticipée de cette réglementation par la France est contournée par les opérateurs qui dédouanent ailleurs dans l'Union, au détriment de l'emploi en France.

Des outils, des outils, oui mais l'humain dans tout cela ?

Pour répondre à ces défis, la DGDDI s'est dotée, dans l'urgence, de l'outil Delta H7, conformément à la directive TVA et aux demandes des opérateurs de fret postal et express. Actuellement, la DGDDI reconnaît que cet applicatif dispose d'une quantité trop limitée de données exploitables pour effectuer un ciblage pertinent, ce qui rend difficile l'établissement des plans de contrôles dans certains services.

De plus les agents sont soumis à un flux de demandes de rectifications et d'invalidations de déclarations. Cette gestion supplémentaire a un impact avéré sur la charge de travail et sur le taux de contrôle. Depuis de nombreuses années la CGT demande que ces applications informatiques répondent à une réelle doctrine d'emploi et d'organisation du travail.

Sur la partie contrôle ex ante du fret, l'administration indique qu'une nouvelle analyse de risques doit être créée nationalement, pour impacter l'activité des services. Les données fournies par l'administration démontrent que 90 % des flux déclaratifs e-commerce se font sur Roissy, le reste des envois de fret postal ou express serait réparti sur 29 bureaux.

Pour le SNAD CGT, cela démontre bien les limites de la politique de concentration du dédouanement par la DGDDI. Pour nous, elle n'a pas produit ses effets, puisque les services de Roissy, en sous effectifs chroniques, ont vu leurs tâches de gestion se développer au détriment du nécessaire contrôle des produits en ligne entrant sur le territoire.

Les mises sous contrôle des déclarations Delta X et Delta H7 démontrent que les infractions couramment relevées concernent des contrefaçons, des soustractions de marchandises sous douanes et une expansion de la minoration de la valeur des marchandises, chez tous les expressistes. Nous avons pu le voir lors de l'opération « *Shein* » pilotée par la Ministre du Budget : beaucoup de communication, mais aucun moyen pour la DGDDI, alors que le phénomène de la « *fast économie* » et ses dégâts sociaux et environnementaux prennent de l'ampleur dans la société.

Un défi en termes de contrôles de la marchandise

Avec l'expansion du e-commerce, l'administration constate le développement de nombreux intermédiaires dans la chaîne logistique, et l'apparition de prestataires d'exécution de commandes. Ce phénomène de « *groupeurs* » permet aux logisticiens en Chine d'envoyer en masse les marchandises qu'un nombre de plus en plus grandissant de logisticiens en France réceptionnent et diffusent aux grands groupes tels que Cdiscount, pour lequel il a été établi que des milliers d'intermédiaires intervenaient dans sa chaîne logistique.

De même, ces pratiques se sont intensifiées pour l'envoi des petits colis auparavant transitant par le circuit de La Poste, mais qui sont depuis les dernières évolutions réglementaires, expédiés dans les conteneurs en vrac pour échapper aux contrôles.

Se pose donc le problème essentiel de la nécessité du contrôle douanier de cette frontière numérique, dorénavant occupée par La Poste dans son volet de taxation, dont les agents ne sont ni formés, ni compétents à traiter des questions de contrôle, car ils n'ont pas vocation à se substituer aux douaniers.

Sur le périmètre national, un nombre important d'entrepôts et de plateformes logistiques se développent pour ces marchandises, souvent installées en périphérie des villes, ce qui démontre l'utilité de la construction d'un plan de contrôle dans toutes les directions régionales. Dans ce contexte de développement des activités de e-commerce, une multitude « d'entrepôts gris » a vu le jour, entraînant un risque élevé de fraudes, dû à l'absence de contrôle par la Douane.

Depuis l'annonce de cet axe stratégique en 2022, le SNAD CGT revendique la réalisation d'une cartographie territoriale des entrepôts, afin de disposer d'une vision à l'échelle nationale, et de baser la stratégie de contrôle de la Douane sur cette cartographie interactive.

Si pour la DGDDI le contrôle du e-commerce est vraiment un axe stratégique, il faut rapidement qu'elle change de logiciel libéral. Il ne doit pas s'agir pour l'administration de limiter ces opportunités seulement aux plateformes douanières mais plutôt d'associer les bureaux proches des expressistes et des entrepôts logistiques, dans une véritable démarche de contrôle de ces flux, et particulièrement, ceux les plus affectés par le transfert des missions fiscales.

REPÈRES REVENDICATIFS

Cartographie et l'état des missions des bureaux de douanes

Nous revendiquons un bureau de plein exercice par département. Nos orientations ignorent le schéma imposé depuis la réforme du dédouanement de 2012, qui a créé les BFCI et BFCIOD. Pour répondre aux demandes réglementaires des opérateurs, à la recherche de recettes fiscales et la lutte contre la fraude, il faut un maillage local renforcé.

Missions fiscales

Même si nous souhaitons le retour de toutes les missions fiscales de la DGDDI, nous demandons que les bureaux « *fiscalité* » et « *CI* » non ouverts au dédouanement puissent encore avoir la main réglementaire et de contrôle pour :

- faire des remboursements pour les taxis ;
- le contrôle à la circulation de rouge dans le cadre du contrôle des détournements de destination.

Missions CI

En termes de contributions indirectes il reste certaines missions à effectuer même si le CGI a été épuré depuis plusieurs années par la disparition de certaines taxes. Subsistent :

- Alcool (entrepôts agréés : distillateurs, négociants, brasseurs, production cidre, fabricants de liqueur ou producteur de rhum arrangé) – gestion des destinataires certifiés, destinataires certifiés à titre occasionnel, expéditeurs certifiés, expéditeurs certifiés à titre occasionnel (valide en régime intra-communautaire, ex : Intermarché, expédition en droits acquittés, paiement des droits dans le pays de destination) Instruction très lourde pour mise en place du cautionnement et la création des dossiers de ces nouveaux statuts ;
- alambics, bouilleurs de cru, bouilleurs ambulants, ateliers publics, destinataire enregistré, utilisateurs en exonération... ;
- Tabac (débits de tabac : contrôle PDA et sécurité, enquête déplacement, un fournisseur agréé de tabac, revente) ;
- Contrôles garantie chez les bijoutiers ;
- Contrôles CODAF (alcool et tabac qu'on sanctionne en fonction des circonstances via le Code des Douanes ou le CGI) et dans ce cadre, contrefaçon ou autre.

Missions de dédouanement

Nous demandons qu'un état des lieux économique soit fait dans chaque département, avec recensement des opérateurs à l'importation et à l'exportation, pour un rétablissement de missions de dédouanement dans certains BFCI.

Une liste exhaustive des tâches pourrait justifier le renforcement de ce service public local :

- le contrôle des déclarations DELTA de certains opérateurs en droit commun ;
- les contrôles prescrits par les bureaux de déclarations ;
- La gestion de certains régimes particuliers pour les opérateurs les plus proches (entrepôt, mise en libre pratique, transformation sous douanes) ;
- le transit / avant dédouanement ;
- les certificats de déménagement ;
- le dédouanement des véhicules ;
- les procédures douanières et le conseil aux entreprises ;
- SDS ;
- Fret postal (quand une unité de surveillance ne peut le faire) ;
- Contrôles Ex post ;
- PGP accompagnement des opérateurs ;
- Contrôles des EFS / fiscalité produits énergétiques ;
- Contrôles CITES, de la bonne application de la directive REACH, de la circulation des déchets.

Les missions environnementales

La création de cellules environnementales locales, au niveau régional, permettrait d'organiser les contrôles en lien avec les services, de construire des schémas des flux de ce type de marchandise, d'être en lien avec les DREAL, etc...

L'aviation privée

Les vols « *petits porteurs* » se sont multipliés depuis un certain nombre d'années du fait d'une grande latitude administrative dans le contrôle des terrains privés pouvant accueillir ceux-ci, d'une multiplication des aéroports secondaires et d'un mode de circulation privilégié par de plus en plus de ressortissants aisés (pays de l'Est entre autres).

Le traitement de certaines infractions pouvant être relevées dans l'aviation privée ou commerciale non

régulière (Taxis) est dévolu aux OPCO :

- Le contrôle de l'avitaillement en carburant d'aviation afin de contrôler le bénéfice de l'exonération de TIC mais également celle de TVA Infraction relevée : DDP de produits pétroliers ;
- Le contrôle de la situation fiscale (douanière) d'un aéronef, dédouané ou non si son origine est tierce, présentation des documents de dédouanement pour éviter une ISD.

E-commerce, le SNAD CGT revendique

- La relocalisation sur tout le territoire d'activités de dédouanement/contrôles des marchandises dans le cadre du e-commerce et plus généralement du dédouanement centralisé national (ne pas laisser le choix à l'opérateur de son schéma de dédouanement et du lieu de présentation de la marchandise afin qu'il existe un équilibre) ;
- de revoir la politique nationale mise en place concernant les DCN pour que tous les bureaux sur le territoire soient impactés par une activité de dédouanement et de contrôle de marchandises ;
- une doctrine d'emploi de l'axe stratégique « *e-commerce* » à diffuser rapidement aux représentants du personnel ;
- un module de formation à créer dans les écoles – développement des formations locales sur la valeur ;
- un régime de travail à cadrer dans les services CO dans le cadre des contrôles en fret postal et express ;
- la transmission d'une cartographie des entrepôts des opérateurs de commerce en ligne ;
- d'inscrire les bureaux de proximité de ces sites dans le plan de contrôle national.
- permettre aux SRE de reprendre l'initiative sur les contrôles qu'ils réalisent, en relation avec les bureaux de contrôle. Ces deux structures connaissent particulièrement bien leur pénétration et sont les plus à même de décider quels contrôles sont les plus cohérents et les plus efficaces.
- Intensifier la sécurité dans les contrôles OP/CO, notamment en vue de l'élargissement des GLATT, par l'inscription systématique des risques dans le DUERP, le PAPRIACT, en lien avec la médecine du travail et l'ISTT.

Fiscalité douanière et droits indirects

Ayant de longue date la responsabilité de percevoir certains droits et taxes indirects (accises sur les énergies), taxe à l'essieu, taxe sur les céréales et plus récemment la taxe générale sur les activités polluantes notamment), la douane s'est vue transférer en 1993 les missions de gestion, de recouvrement et de contrôle de toutes les contributions indirectes et de la viticulture qui étaient précédemment prises en charge par la DGI (tabacs, alcools, céréales, ouvrages en métaux précieux, spectacles, appareils automatiques).

La loi de Finances 2018 avait déjà transféré à la DGFIP la TGAP et la taxe sur les boissons non alcoolisées (BNA) au 1er janvier 2019, et acté la suppression de la contribution au poinçonnage pour les ouvrages en métaux précieux et de la taxe FIPPSA sur les farines et céréales (64 millions d'euros) au 1er janvier 2019. Le rapport Gardette, en prise directe avec les recommandations du Comité d'action publique (CAP 2022) commandé par le gouvernement Macron et conforté par le rapport de la Cour des comptes de février 2018 va plus loin et prévoit le transfert du recouvrement, de l'assiette et du contrôle d'une grande partie de la fiscalité douanière d'ici janvier 2024.

Malgré une action de l'intersyndicale douanière auprès des sénateurs et des élus lors du débat parlementaire sur le projet de loi de finances 2021, le transfert du recouvrement de 11 taxes sur 14 à la DGFIP est bien voté. Pire, le ministre Dussopt a fait ajouter un amendement à la loi de finances, actant la suppression ou le transfert intégral à la DGFIP de ces taxes d'ici janvier 2024.

S'agissant de l'assiette et du contrôle, ils ne sont pas dissociables : il sera impossible de contrôler

efficacement sans avoir en charge l'assiette et de sécuriser celle-ci. À défaut il y aura forcément une perte des informations alimentant la chaîne d'analyse de risques et de ciblage. De plus, le transfert de ces missions pourrait être fatal pour notre réseau de bureaux en territoire. Les risques de fraudes vont augmenter comme l'indiquent les premiers retours d'expérience de la prise en charge de la fiscalité sur les BNA à la DGFIP puisqu'aucun contrôle physique n'y a été diligenté depuis.

Il n'est plus à démontrer que l'existence de services de contrôle de proximité joue un rôle dissuasif : l'éventualité d'un contrôle incite et soutient la vertu civique des contribuables et c'est l'égalité devant l'impôt et son contrôle qui fondent le consentement à l'impôt et les pratiques commerciales loyales. Dès lors, éloigner les services de contrôle, outre le risque que cela présente pour les intérêts du Trésor public, favorise le délitement de l'équilibre social et économique du territoire abandonné.

À travers le contrôle et la gestion de ces missions fiscales (en y intégrant la viticulture et les contributions indirectes), la douane est chargée de faire respecter les règles de production, de commercialisation, de détention et de circulation de nombreux produits soumis à accises. Elle assure également la surveillance, le contrôle et le soutien de nombreuses filières de production. Elle joue ainsi un rôle économique important dans le secteur de la viticulture, des alcools, du tabac, des produits pétroliers, des métaux précieux, des céréales et des graines oléagineuses.

C'est la qualité du service public fiscal et l'efficacité de la lutte contre la fraude, exercées par les deux

branches de la Douane, dont celle spécifique de la gestion et contrôle des accises, qui sont questionnées. Or, nul ne peut contester que le contrôle physique de la situation fiscale des marchandises soit un contrôle spécifique à la douane qui l'exerce avec expérience, compétence et expertise.

Les projets de transferts négligent la qualité du service public et l'efficacité de la lutte contre la fraude exercée par les deux branches de la Douane. Les transferts annoncés mettent en péril l'unité de la Douane et son ancrage au sein du ministère des Finances.

Les contributions indirectes

Après avoir perdu les taxes sur les eaux minérales, sur les boissons non-alcoolisées, sur les boissons sucrées et sur les boissons édulcorées, brutalement transférées aux services de la DGFIP, les contributions indirectes sont à nouveau dans la tourmente depuis 2024 en raison du transfert du recouvrement des tabacs et des alcools. La suppression ou le transfert de « *petites taxes* » ont fait la preuve de l'abandon d'une fiscalité utile à la santé publique, recouvrée désormais sans aucun contrôle des opérateurs.

Désormais, à l'instar de la matière douanière, les contributions indirectes font l'objet de processus accélérés de dématérialisation avec l'entrée en application de deux nouveaux téléservices à vocation fiscale et foncière, Contributions indirectes en ligne (CIEL) et Parcel. La législation impose depuis le 1er septembre 2019 aux viticulteurs récoltants et depuis le 1er janvier 2020 aux négociants de télédéclarer les déclarations récapitulatives mensuelles.

Les fiscales ainsi que celles relatives aux opérations foncières (arrachage, plantations, modification de structure...) sont télédéclarées via Parcel impactant directement le casier viticole informatisé (CVI). Les lancements de ces téléservices ont été effectués à marche forcée, sans formation digne de ce nom des agents et des opérateurs, et sans véritable respect par les directions des préconisations ergonomiques votées en comité technique de réseau.

Ainsi, malgré des annonces par la DG d'une simplification tant pour les agents que pour les

professionnels, la réalité est toute autre. Cette dématérialisation pourrait même laisser présager d'un futur nouvel abandon de missions fiscales et d'un outil de ciblage.

Par exemple concernant CIEL, suite aux accords entre la DG et les interprofessions viticoles (BNIC, IVSO...), chaque mois, les viticulteurs doivent préalablement télédéclarer leurs opérations (stocks, entrées/sorties) dans un portail interprofessionnel avant de basculer ces données économiques et fiscales dans CIEL.

Il en résulte que ces processus de dématérialisation, supposés permettre de simplifier le travail de gestion, sont loin d'être techniquement aboutis. Les nombreux dysfonctionnements des nouvelles télé-procédures, leur difficile appropriation par les opérateurs, l'accompagnement indispensable par les services, la correction des erreurs déclaratives, l'exigence constante de fiabilisation des informations disponibles sont autant d'obstacle à un illusoire transfert escompté de temps agents vers les missions de contrôle et de LCF. Bien au contraire, ils servent de prétexte, bien connu, aux directions pour supprimer de l'emploi douanier dans les centres de viticulture et dans les pôles CI des bureaux de douane, au détriment du contrôle.

D'autre part, la Cour des comptes, dans un rapport de septembre 2020, préconise le transfert de l'ensemble des missions viticoles et cidricoles, qu'elles soient de nature économique (au ministère de l'agriculture et aux interprofessions) ou fiscale (à la DGFIP). Dès lors, qu'en sera-t-il de l'ensemble des CI à horizon 2024 ? Aucune étude préalable n'a été réalisée et le contrôle ne constitue plus désormais une priorité, totalement écarté ou suspendu pour raison économique en lien avec les difficultés de la filière viticole. Alors même, qu'une réorientation des contrôles vers une véritable LCF en soutien aux filières exposées serait aujourd'hui essentielle.

Le bilan réalisé à la demande de notre syndicat a mis en évidence l'insincérité des chiffres, les incohérences et les difficultés de la DGFIP à s'approprier la matière tant par culture et manque de technicité que par aspect réglementaire (le LPF ne prévoyant pas les analyses réalisées par les agents de la DGFIP). Depuis 2003, le discours officiel des directions, qui affichent la volonté de reporter les emplois de la gestion vers les contrôles, a sans cesse été démenti par les incessantes

suppressions d'emplois dans les centres de viticulture et les pôles contributions indirectes des bureaux. En fait, la généralisation des télé-procédures est devenu l'alibi fallacieux et l'outil idéal pour le désengagement progressif de la douane dans l'exécution des opérations de gestion. Le mensonge absolu étant de faire croire que tout cela œuvre aux simplifications des procédures attendues par les opérateurs.

Le tuilage entre agents chargés des contrôles partant à la retraite et nouveaux agents mutés dans les services de viticulture ou de contributions indirectes ou passant d'une tâche de gestion à une activité de contrôle n'est que rarement possible. Ce phénomène va s'accroître dans le temps proche compte tenu de la pyramide des âges dans ces services. Il va en découler une perte massive et peut être irréversible de savoirs spécifiques et souvent extrêmement techniques.

Il est à craindre qu'une absence d'anticipation par l'administration de ces phénomènes conduise à de graves difficultés d'exécution des missions. Pire encore, cette situation pourrait devenir un argument facile de transfert des missions vers d'autres partenaires supposés plus à même de mieux les réaliser. Il est donc indispensable d'œuvrer au renouvellement anticipé et cohérent des équipes, de reconnaître le niveau d'expertise des agents et d'élaborer un plan ambitieux de formation à ces missions.

L'entrée en vigueur de la loi Essoc n'ayant pas été anticipée, la complexification qu'elle implique neutralise le redéploiement de la gestion vers les contrôles dans les missions CI contrairement à ce qu'affirme la DG. En matière d'équipements pour les contrôles, les situations sont très hétérogènes et souvent les formations spécialisées sont contraintes de compenser les carences de l'administration en la matière.

Enfin, le rapport Gardette préconise le transfert, en matière d'assiette et de recouvrement, de toutes les TIC et de la TSVR, ainsi que de toutes les taxes contributions indirectes relevant de la DGDDI vers la DGFIP. Tout un pan fiscal des missions dévolues à la DGDDI disparaît. Seul le contrôle subsisterait. Mais pour combien de temps ?

Tout cela mis bout à bout suggère des centaines d'emplois sacrifiés. Des bureaux et in fine des divisions, des SRE, des services de la DNRED sont voués à disparaître.

Ces réformes contribuent à fragiliser le réseau douane et sont une atteinte à l'unicité des deux branches qui la composent. Sans la mission fiscalité le lien entre les deux branches est défilé.

Enfin, il est indispensable de redéfinir les collaborations et relations de la douane et des autres partenaires institutionnels de la filière viticole (DREETS, FAM, INAO...). Notamment, nous ne pouvons plus admettre d'agir en qualité de suppléants dans des contrôles délégués FAM pour lesquels il est exigé des douaniers de signer des déclarations préalables de probité. Par ailleurs, l'implication de la douane dans le cadre de la MISA (contrôle coordonné des exploitations agricoles sous égide des préfets) doit être clarifiée et harmonisée sur le plan national.

Ces sujets de coordination des contrôles viticoles sont un axe majeur de la sécurisation de l'action des agents sur le terrain dans un contexte de plus en plus tendu.

La fiscalité énergétique

Le montant des taxes sur l'énergie collectées par la Douane s'élève en 2025 à 32 milliards d'euros, sur un total de 38 milliards d'euros. L'enjeu financier de cette fiscalité est donc énorme pour l'État et se double d'un enjeu environnemental tout aussi prépondérant. La fiscalité liée à la TICPE représente à elle seule une ressource de plus de 30 milliards d'euros chaque année qui est utilisée par les collectivités locales (régions et départements) pour financer le RSA et la formation professionnelle.

Le réseau douanier, au contact des opérateurs et des consommateurs finaux, a permis de pérenniser un contrôle efficace en amont et en aval des filières, depuis la centrale électrique ou la raffinerie jusqu'à la prise de courant ou au réservoir de la voiture, et de renforcer son action en matière d'accompagnement et de contrôle des professionnels du secteur des bijoux et ouvrages en métaux précieux (délégataires en poinçon de garantie de l'État).

Suite aux préconisations du Plan stratégique douanier, le mouvement de concentration général en Douanes, dont le seul motif rappelons-le est encore

et toujours la réduction comptable des dépenses publiques, s'est traduit par la concentration des missions au plan régional, voire interrégional, dans les pôles fiscalités énergétiques.

Sous couvert d'ultra-spécialisation, en vantant les mérites des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail, l'administration a prétendu professionnaliser la gestion et le contrôle des filières et réorienter les premières vers les secondes. Il n'en a rien été.

À marche forcée, à coups de groupes de travail informels, en méprisant la représentation des personnels, l'administration douanière a, en conscience, scié la branche sur laquelle elle était assise. La perte de maillage a entraîné une perte des compétences et des capacités opérationnelles en matière de contrôle de proximité. Et ce n'est pas la situation actuelle, au lendemain d'une crise sanitaire et économique, qui incite à croire que le contrôle a posteriori tant promis se fera... Un jour... En douane... Ou pas.

La loi Essoc est venue renforcer ce glissement progressif, dans lequel la Douane perd peu à peu sa capacité de contrôle pour se transformer en « *bureau des pleurs* » administratif. L'inter-régionalisation a aussi préparé le terrain pour un transfert des missions à la DGFIP, en permettant de « *toiletter* » les dossiers. Ce transfert n'obéit qu'à une idéologie absurde qui n'a comme ligne directrice que la suppression d'emplois publics.

Ainsi, à titre d'illustration, l'expertise de la gestion de la TICPE par la DGDDI est unanimement reconnue et performante en termes de coûts administratifs puisque pour percevoir 33 milliards d'euros de recettes en 2018, la douane n'a mobilisé qu'un coût d'intervention estimé à 0,39 euros pour 100 € recouverts. C'est-à-dire que pour percevoir 100 euros de recettes fiscales, l'État n'a dépensé que 39 centimes d'euros ! Ce sont des centaines d'emplois douaniers qui sont menacés. La centralisation forcée avait déjà déshabillé les « *petits bureaux* ».

Le transfert programmé par le rapport Gardette et le comité CAP 2022 marquent la fin de la mission fiscale de la Douane : après la TVA extracommunautaire, après les taxes contributions indirectes supprimées ou en passe de l'être, compte tenu de la multiplicité des accords commerciaux et du recul des

droits de douanes, c'est aujourd'hui le dernier bastion fiscal qui tombe.

Ainsi, par exemple, les transferts de la TVA pétrole, prévu le 1er janvier 2021, puis du recouvrement, de la gestion et du contrôle de la TICPE en 2024, sonnent le glas de la mission de contrôle douanier des entrepôts fiscaux de stockage et mettent en péril le contrôle de toute la filière en aval (régimes privilégiés d'exonération). Cela, alors même que la capacité opérationnelle des services de la DGFIP, sans le tuilage nécessaire au transfert de la compétence, ne peut qu'être durablement réduite par un transfert purement dogmatique, ni préparé, ni réfléchi, contre lequel le SNAD CGT continuera à lutter de toutes ses forces.

Depuis 2024, il était décidé que la douane garde les contrôles en matière d'accises sur les énergies et que seuls le recouvrement et les remboursements soient transférés. Ce n'est pas idéal mais c'est déjà une victoire. À ce stade, seuls le recouvrement et les remboursements sont transférés à la DGFIP. La douane reste donc compétente pour la gestion, les contrôles, et la liquidation des contrôles : en gros, 90 % de la matière TICPE. Ces contrôles sont effectués sous le fondement du CDN et du code des impositions sur les biens et services.

L'appartenance aux Finances

Les transferts d'activité prévus dans le cadre du rapport Gardette réduisent les missions fiscales assurées par la DGDDI à peau de chagrin. Le transfert à la DGFIP d'une ressource propre comme la TVA à l'importation et, à l'horizon 2024, de la TICPE, la plus grosse recette confiée à la douane, sont de très mauvais signaux envoyés à la corporation. La logique d'une douane qui se concentrerait sur son cœur de métier ne tient plus puisque ces deux fiscalités concernent des flux de marchandises et pour la TICPE, à l'instar des contributions indirectes, des produits qui circulent sous titres de mouvement.

Le ministère avait annoncé le nombre de 3 084 suppressions de postes suite aux transferts de taxes initiaux qui ne prenaient pas en compte celui de la TICPE.

Maintenant que le principe de transfert de toutes les TIC a été voté par le Parlement, le nombre de suppressions d'emplois avoisine les 4 000 agents. Pour l'heure, la douane ne conserverait que la perception des droits perçus à l'entrée dans l'UE (DD, DAD et droits compensateurs), la gestion et le contrôle de la fiscalité sur les produits alcooliques.

Dans le même temps, les services de la surveillance sont contraints, par les objectifs de performance de la LOLF, de concentrer leur action sur les prohibitions et délaissent le domaine fiscal. Cette orientation d'affaiblissement constant de notre action fiscale, si elle se poursuit, sonne le glas de la douane en tant qu'administration autonome et prépare son démantèlement.

Dans ce contexte, le SNAD CGT se battra pour l'unicité de la douane et pour l'ancrage des deux branches de notre administration au sein du ministère de l'Économie et des Finances.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique le maintien au sein de la DGDDI du recouvrement, de la gestion et du contrôle des fiscalités listées dans le rapport Gardette.

Le SNAD-CGT revendique un état des lieux sur le risque de fraude engendré par le transfert de l'ensemble des taxes aux Finances publiques.

Le SNAD CGT revendique le contrôle et la gestion associés des flux de marchandises soumises à accises et de tous les opérateurs de ces filières, producteurs, entrepositaires comme débitants.

Le SNAD CGT réaffirme la légitimité de la DGDDI à être l'acteur de ce contrôle.

Pour cela, il est essentiel de ne pas dissocier l'assiette et la recevabilité du contrôle, pour ne pas se priver d'outils simples de cohérence. Le SNAD CGT exige de l'administration :

- L'affirmation de la compétence exclusive de la DGDDI en matière de gestion et de contrôle des fiscalités énergétiques et environnementales existantes (TGAP, 3TIC, TICPE, TVA pétrole, DAFN) ou à venir

(Taxe carbone aux frontières).

- L'affirmation et la défense sans concession ni faiblesse du rôle déterminant et structurel de la douane dans la maîtrise de la filière vitivinicole, ainsi que dans le secteur des boissons et produits alcooliques à fort enjeu fiscal.

- Le renforcement notamment des bureaux douaniers de garantie pour permettre des contrôles des fondeurs, des commissaires-priseurs, des joailliers et bijoutiers nationaux et étrangers afin d'assurer la sécurisation du commerce des métaux précieux.

- Une organisation des services en logique de gestion et de contrôle de filière, en assurant une détermination précise de la nature des missions, afin de donner à chaque agent un cadre de travail précis, valorisant et sécurisant.

- Dans tous ces domaines relevant de la fiscalité, il apparaît évident que la complexité des réglementations, les évolutions constantes des textes et des outils dédiés, le haut niveau de qualité d'accompagnement des opérateurs par les services sont peu, voire mal ou pire pas du tout évalué par l'administration. À cette fin, le SNAD CGT exige une négociation sur un nouvel outil cohérent d'identification, de recensement et d'évaluation des missions. Cet outil doit être décorrélé de toute exigence de performance et budgétaire afin d'être fiable et objectif. Dans les faits, il convient d'identifier et d'évaluer les missions que nous devrions assurer avec les moyens humains et matériels nécessaires et non de constater ce que nous arrivons à faire du mieux possible eu égard aux moyens qui nous sont actuellement dévolus.

- Ce constat est particulièrement vérifié dans les services de viticulture. Nous devons avoir les moyens de nos ambitions en implantant des effectifs suffisants dans les centres VITI/CI ou dans les bureaux de douane gérant des activités CI, en proposant aux agents une offre de formations professionnelles de qualité, adaptée aux évolutions des missions de service public.

- La restauration d'un réseau de recettes locales afin de conjuguer exigence de proximité et expertises nécessaires à la gestion et au suivi des opérateurs.

Le SNAD CGT exige également un bilan sur les réformes menées dans le secteur des contributions indirectes et sur les conséquences humaines et matérielles subies par les services.

Le SNAD CGT demande qu'un bilan sur le taux de remplacement des taxes déjà transférées soit

réalisé pour évaluer la perte de compétences due au transfert.

Dans le même esprit, le SNAD CGT exige qu'un audit indépendant soit réalisé afin de déterminer les montants de taxes et recettes réellement recouvrées relatives aux fiscalités transférées. Le cas échéant que les sommes non versées au budget de l'État du fait de cette prétendue simplification administrative soient mises en évidence.

Le SNAD CGT rejette et dénonce les dispositifs qui confient aux organisations professionnelles la perception et le recouvrement des droits à la place de notre administration régaliennne.

Le SNAD CGT rejette l'informatisation à outrance des obligations déclaratives, source d'inégalité entre les assujettis et contraire à la notion de service public de proximité.

Évolution des relations Douane – entreprises – usagers

I. Un système favorable à l'entreprise, pas au contrôle

Les évolutions qu'a mise en place l'administration depuis des décennies vont toutes dans la même direction : faciliter le travail des entreprises sans condition, limiter les contrôles et rigidifier le cadre juridique pour les douaniers.

Depuis un peu plus d'une dizaine d'années, l'administration n'a eu de cesse de mettre en application des réglementations, comme celle sur les opérateurs économiques agréés, qui fluidifient le trafic international des marchandises et dissuadent les douaniers de procéder à des contrôles efficaces ou la Loi Essoc qui a révolutionné, à l'avantage des entreprises et de leurs représentants, les relations entre l'administration et les usagers, principalement les grandes entreprises du secteur privé.

Ces procédures sont principalement mises en œuvre à la demande des gros opérateurs qui n'ont pas nécessairement besoin de disposer de facilitations additionnelles pour profiter de la mondialisation et bénéficient de privilèges dont ils pourraient très bien se passer. En revanche, les petites et moyennes entreprises, la base de notre économie et la plus importante source d'emplois en France, ont de grandes difficultés pour suivre ces évolutions réglementaires et ont besoin d'une assistance spécifique pour réaliser ne serait-ce qu'une simple opération d'exportation ou d'importation.

Une véritable réflexion sur la valorisation des métiers liés à la mission économique de la douane doit être entreprise avec une nouvelle répartition de

cette mission entre les bureaux et les PAE, dotés des moyens matériels et humains nécessaires.

Les réalités économiques du Brexit, des dérives sans logique apparentes des gouvernants américains, des accords de libre-échange sont autant d'inquiétudes et de questionnements qu'ont les PME et TPE et qui justifient un service douanier répondant localement à leurs questions réglementaires. L'action économique ne doit pas, contrairement à ce qui se produit actuellement, conduire à abandonner les contrôles. Les contrôles doivent répondre à une logique de ciblage national (SARC), régional (CRPC) mais aussi local (supervision).

Le système d'orientation du contrôle sur la marchandise mis en place dans le cadre du DCN qui tend à se généraliser, a conduit à priver d'initiative les bureaux de contrôle locaux qui n'ont plus la vue sur leur trafic et sont totalement dépendants de la prescription de contrôles (ou l'absence de prescription) par les bureaux de déclaration du DCN.

Le dernier avatar de cette limitation des contrôles est la loi Essoc. Cette loi intègre à nos réglementations un ensemble de dispositifs destinés à « *Faire simple, faire confiance* ». Le concept est simple : l'administration fait a priori confiance aux usagers et ceux-ci sont de bonne foi. Sauf si l'administration arrive à prouver le contraire. Dans cette optique, les modalités de préparation des contrôles ont évolué vers une plus grande lourdeur pour les agents en charge du contrôle, avec des vérifications plus nombreuses.

En somme, l'agent, auparavant à l'initiative du contrôle, doit maintenant, au préalable, en référer à l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Si le contrôle est autorisé par la hiérarchie, il est borné par des obligations de notification et des limitations dans sa portée, le tout dans un système où l'agent est en permanence surveillé et sommé de s'expliquer sur les raisons qui l'incitent à contrôler.

L'objectif est simple : toujours moins de contrôle. Pour s'en assurer, l'administration vide les bureaux de contrôle de ses effectifs, renforce les services de programmation (le SARC en particulier) et assure l'opérateur qu'il sera averti des évolutions du périmètre de l'enquête ou qu'il pourra se plaindre, probablement à la Mission Grandes Entreprises, de la durée du contrôle.

Afin de limiter encore mieux les possibilités des bureaux de contrôle, les opérateurs peuvent demander à être contrôlés sur des points précis.

L'administration a l'obligation de répondre à ces demandes et toutes les conclusions portées par le service deviennent opposables à l'administration elle-même !

Dans le cadre du rescrit-contrôle, l'administration donne un avis qui est valide jusqu'à ce que le texte de loi change ou que les conditions d'exercice de l'administré évoluent. Nous supposons que les administrés tiendront toujours l'administration au courant des évolutions de leur activité, puisque nous avons l'obligation de leur faire confiance.

Dans tous les cas, les agents ne pourront jamais prouver la mauvaise foi des opérateurs, puisqu'ils ne pourront pas procéder au contrôle. La superposition des normes est difficile à gérer administrativement et a ajouté des couches de contraintes procédurales.

La responsabilité personnelle des agents est de plus en plus exposée et le risque d'annulations de procédures, de reproches hiérarchiques ou juridictionnels impliquent que l'administration est encore plus lente, prudente et tatillonne que par le passé.

La DGDDI est passée d'une logique de recherche de l'infraction à une logique de vérification juridique de la possibilité d'acter le contentieux.

Une expérimentation a été lancée en 2019 pour limiter à 270 jours sur trois ans la durée des contrôles de l'ensemble des services de l'État.

L'expérimentation en question a été introduite par l'article 32 de la loi 2018-727 du 10 août 2018. Elle a été conduite, en totale opacité, entre le 1er décembre 2018 et le 30 novembre 2022 dans les régions Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. Il s'agit de limiter à 9 mois la durée cumulée des contrôles exercés sur les PME par les administrations. Les PME visées étaient celles dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros.

Nous n'avons jamais obtenu de retours de l'administration ou de Bercy sur ce dispositif, son maintien ou sa suppression. Si cette expérimentation aboutissait, avec ou sans notre accord, elle aurait pour conséquence de rendre quasiment impossibles les contrôles des administrations financières dans les entreprises concernées. Cette disposition fragiliserait l'action des vérificateurs et des enquêteurs des administrations financières qui seraient sous la pression de délais très contraints. Elle nuirait à l'efficacité des contrôles et serait facteur de troubles psycho-sociaux pour les agents.

Au cours de l'expérimentation, la limite des 270 est atteinte, tous les contrôles sont immédiatement interrompus et on ne peut plus procéder à de nouvelles programmations de contrôle avant trois ans. Cette mesure miraculeuse, pour les opérateurs concernés, limite définitivement l'action de l'ensemble de l'administration et interdit d'emblée le contrôle d'initiative.

La branche des opérations commerciales, aujourd'hui exsangue, doit faire face à un bouleversement de sa culture qui ressemble à nos yeux à une perte de sens de sa mission. La DGDDI enterre la lutte contre la fraude et charge les agents de réaliser gratuitement des travaux auparavant payants des cabinets d'audit.

La moindre investigation, jamais d'initiative, devra faire l'objet de validations hiérarchiques et ne pourra donner de fruits que si les agents parviennent à prouver l'intentionnalité de la fraude. C'est la fin des contentieux significatifs ! La loi Essoc n'est que la dernière étape avant l'auto-contrôle pour les entreprises et la confiance absolue accordée aux opérateurs avant de supprimer définitivement la branche des opérations commerciales de l'administration des douanes – sauf pour l'établissement des statistiques du commerce extérieur, mission qui ne nécessite aucun contrôle réel.

Une étape supplémentaire a été franchie chez nos voisins de la DGFiP, concernant d'anciennes missions douanières. Dans le cadre du transfert des taxes vers cette administration, à nos questions sur les difficultés pour les services fiscaux de procéder à des contrôles que réalisent sans problème les douaniers, l'administration nous a répondu que les entreprises pourraient s'auto-contrôler.

Cette dernière mesure permettra de s'assurer qu'aucun contrôle ne soit jamais effectué. Si l'auto-contrôle était réellement efficace, le gouvernement l'appliquerait aux chômeurs en fin de droits et aux particuliers mais pas aux grandes entreprises.

La douane, interlocuteur des entreprises

Le contexte actuel (suites du Brexit, trumpisme, développement de la bulle IA et des accords de libre-échange, mise en place et dysfonctionnements de Delta I/E...) entraîne beaucoup de questions de la part des opérateurs. Le point d'entrée est constitué des PAE au sein des directions régionales et des PGP dans les bureaux principaux. La charge de travail induite est très importante et mal évaluée par la DG. Ces services se retrouvent submergés de demandes.

Le travail des PGP et des PAE n'est pas réellement quantifié par notre administration centrale. Les remontées des agents montrent que la hiérarchie n'est pas reconnaissante du travail accompli lors de la réécriture des conventions sous l'égide du CDU et du nouveau code des douanes. Les PGP sont aujourd'hui le « *parent pauvre* » de la Douane. Concernant leur tâche : la réécriture des autorisations douanières est vue comme quelque chose de simple et rapide ; et de ce fait certains PGP ont vu leurs effectifs se réduire à l'issue de ce travail de réécriture.

Soprano n'a pas été non plus efficace. En plus de cet abattage de travail de révision il faut pourvoir au travail quotidien (notamment lors de la mise en place des conventions Delta G, quand il a fallu tout recommencer sans aucun effectif supplémentaire).

La réforme des garanties a alourdi la tâche des PGP. Tout est arrivé en même temps et après seulement deux ans d'existence des services ! Les PGP sont toujours débordés de travail et les opérateurs se

tournent vers les bureaux de contrôle pour obtenir des informations réglementaires. Cela accroît le travail des bureaux qui eux-mêmes se trouvent débordés et ne peuvent assurer certaines tâches comme le contrôle des régimes particuliers.

Les PGP, par manque d'effectifs, n'ont pu faire qu'un « *toiletage* » des conventions sans réelle réflexion d'ensemble sur les besoins des bassins de dédouanement. Par ailleurs, les PGP alimentaient l'indicateur de performance E8. Cet indicateur avait pour objectif de valoriser leur activité. Une véritable réflexion sur la valorisation des métiers liés à la mission économique de la douane doit être entreprise.

Les relations avec les usagers

Le manque d'effectifs et la politique assumée de notre ministère de diminuer encore le nombre des agents des douanes a des conséquences sur les relations de notre administration avec les usagers. Même si les qualités professionnelles de nos collègues ne sont pas à remettre en cause, le manque d'effectifs a des conséquences sur les modalités de réception du public au sein de nos bureaux.

La masse de travail liée au « resserrement » du réseau des services navigation a entraîné une augmentation des tâches dont pâtit l'accueil des usagers. Cette situation se retrouve au sein des bureaux VITI/CI, notamment avec la fermeture des recettes locales, qui ont aussi du mal à allier les tâches quotidiennes à la réception du public.

La douane doit rester proche de ses usagers

Pour ce faire, il faut revoir le maillage des bureaux et les effectifs de référence. Info douane service, service maltraité comme tout centre d'appel, apporte des réponses, mais in fine, ce sont les bureaux qui ont à traiter des demandes des usagers.

La perte de qualité dans l'accueil des usagers pèse sur les usagers eux-mêmes, et sur les douaniers qui ne se retrouvent plus dans ce service « *au rabais* », ce qui entraîne du mal-être au travail.

En surveillance, il convient de s'assurer que les agents de la DGDDI ne deviennent pas des supplétifs des effectifs manquants dans la police. La relation à l'usager et au voyageur doit bénéficier du même niveau de confiance que celle que l'on accorde aux grands groupes : le citoyen peut faire l'objet d'un contrôle mais n'est pas coupable avant que l'on ait pu prouver le contraire.

Un effort doit être réalisé dans les écoles pour intégrer des modules de formation au contact avec le public hors TPCI et encourager les services à un minimum de confiance. Cette dernière n'excluant pas le contrôle.

II. Faire simple ? Faire confiance aux douaniers !

Pour le SNAD CGT, les relations entre l'administration et les usagers passent par une part de confiance limitée et par une capacité à contrôler les déclarations qui ne dépend pas d'un accord quelconque passé dans les bureaux de la DG.

La relation de confiance ne doit pas être accordée a priori à n'importe quelle entreprise sous prétexte qu'elle soit cotée au CAC40 ou parce qu'elle peut menacer de détruire des emplois. Il faut bâtir cette relation sur des analyses basées sur l'expérience des agents des bureaux qui sont les seuls à pouvoir estimer le niveau de bonne foi d'un opérateur.

Dans un second temps, il est important de former convenablement les agents des différents services en relation avec les entreprises (PAE, CCE, SRA, PGP entre autres).

Le SNAD CGT estime que l'action économique de la douane doit être rapidement et volontairement tournée vers les PME et les PMI qui ont besoin d'être accompagnées dans leurs relations internationales, en particulier à l'export. À l'importation, la politique tarifaire mise en œuvre doit être fonction du respect par le fournisseur de critères économiques, sociaux et environnementaux préalablement fixés par les instances communautaires de façon à encourager les pratiques vertueuses dans ces domaines.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT réaffirme la nécessité du renforcement des prérogatives douanières suivantes :

- missions de contrôle,
- missions de régulation économique,
- missions de protection du consommateur.

Les contrôles doivent rester inopinés, à l'initiative des agents et non subordonnés à une quelconque convention avec l'opérateur. Le SNAD CGT agira pour dénoncer les effets pernicioeux de la limitation à 9 mois de la durée cumulée des contrôles exercés sur les entreprises par les administrations.

Missions douanières au service de la transition écologique

Le développement durable, c'est redonner du sens à un monde en évolution. Si à l'origine de ce concept se trouve la synthèse équilibrée entre le respect de l'environnement, le soutien aux populations les plus démunies et une économie basée sur la préservation des ressources naturelles, celui-ci est de plus en plus dévoyé par un « *marketing vert* » soucieux du plus grand profit et de la surconsommation.

Le mythe des énergies vertes avec notamment le développement de l'émblématique véhicule électrique conduit à une surexploitation des terres rares, à une délocalisation des émissions polluantes et des dégradations environnementales dans les pays concernés (Chine, Chili...) via la construction d'usines à charbon. Le changement climatique est la conséquence majeure des trop nombreuses émissions de gaz à effet de serre liées aux activités humaines. Il frappe tous les habitants de la planète, même si ce sont les plus démunis et les plus pauvres qui le subissent le plus intensément.

En déclenchant la 6e extinction de masse de l'histoire de la planète, le réchauffement met en danger la survie de notre espèce. La limite impérative d'élévation des températures à un maximum de 1,5°C par rapport à l'époque préindustrielle n'est aujourd'hui plus possible à atteindre. Les engagements pris par les États dans le cadre de l'accord de Paris sur le climat en 2015 (COP 21) n'ont pas permis de respecter cette limite.

Nous sommes rentrés dans l'âge où les activités humaines modifient la biosphère et le climat. Selon une formule attribuée à Antoine de Saint-Exupéry, « *Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants* ».

Rappelons que les objectifs européens et français demandent le passage de 10 tonnes annuelles d'émissions équivalent CO₂ par habitant à 5 tonnes en 2030, et 2 en 2050, autant dire demain. Ce changement de mode de vie ne peut pas se faire sans contraintes sur les plus gros des pollueurs, et la douane a les compétences pour jouer ce rôle de régulateur. Or nous avons déjà une dette écologique vis-à-vis des générations futures. Elle se double d'une dette des pays industriels vis-à-vis des pays du Sud pour avoir pillé et exploité leurs ressources. Pillage qui se poursuit avec le brevetage du vivant et les accaparements de terres.

Il faut rendre compatibles nos modes de production et de consommation avec des ressources de plus en plus limitées et une implication plus forte du monde du travail afin d'imposer une répartition des richesses plus juste tout en luttant contre le sacage de la biodiversité et contre les pollutions de toutes sortes. La rareté des ressources naturelles (eau, pétrole, minerais, métaux rares, bois...) entraînera inévitablement des conflits pour leur appropriation.

Pour cela, il est inévitable de dépasser le concept de développement durable et d'imposer des règles limitant le prélèvement des ressources naturelles, pour ne plus consommer plus que la planète ne peut renouveler.

Il en est de même pour la préservation de la biodiversité mondiale. Récemment plusieurs scientifiques ont fait le parallèle entre la disparition de la biodiversité et le développement de certaines pandémies dont la Covid 19. Pour l'écologue Philippe Grandcolas, directeur de recherche au CNRS, la Covid-19, tout comme d'autres épidémies majeures (Sida, Ébola, SRAS...),

n'est pas sans rapport avec la crise de la biodiversité et du climat que nous connaissons.

Un autre chercheur corrobore ce parallèle, Serge Morand chercheur CNRS-Cirad qui est également écologue de la santé et parasitologiste de terrain : *« Certes, les pathogènes sont détectés plus facilement mais ces progrès techniques n'en sont pas la raison principale. C'est à cause de la perte de biodiversité : une maladie infectieuse se transmet, dans la plupart des cas, d'un animal sauvage à un animal domestique (y compris ceux d'élevage) puis à l'être humain ».*

Le rôle des douaniers, en matière environnementale, est essentiel de par leur positionnement et recouvre plusieurs missions

La lutte contre le trafic des espèces de la faune et de la flore menacées (Convention de Washington) et de la biodiversité en général. Les douaniers disposent de pouvoirs permettant une réelle efficacité dans la lutte contre les trafics, la fraude et l'exploitation irraisonnée des produits dérivés de ces espèces. De 2015 et 2021, c'est plus de 13 millions de saisies qui ont été effectuées à l'échelle internationale, pour un volume estimé à plus de 16 000 tonnes.

Le commerce illicite d'espèces sauvages génère au niveau mondial des flux financiers colossaux, à hauteur de 20 milliards de dollars par an. Ce commerce illicite est porteur d'enjeux insoupçonnés : risques sanitaires majeurs, contribution à l'érosion de la biodiversité, financement de réseaux criminels, perturbations écosystémiques menaçant les ressources vivrières des communautés locales.

Les différents rapports internationaux (notamment de l'IPBES) n'ont cessé de démontrer la croissance des trafics d'espèces protégées. Ils mettent l'accent sur la menace de disparitions toujours plus importantes d'espèces de la faune et de la flore.

Le recouvrement de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) est perçu par la douane depuis 1999. La Douane a développé une vraie compétence dans le domaine du contrôle et de la perception de cette taxe. Malheureusement la loi de finances 2018

a transféré le 1er janvier 2020 le recouvrement et le contrôle de la TGAP à la DGFIP.

La lutte contre les pollutions (transport illégal des déchets, dégazages en mer...) a donné lieu à des dizaines de constatations ouvrant sur des procédures judiciaires et de très fortes amendes. La douane protège les ressources halieutiques en participant activement aux contrôles des pêches en mer, dans les ports et à la circulation.

Le SNAD CGT milite pour le renforcement du contrôle des produits OGM importés, qui ne sont surveillés qu'aux frontières extérieures de la Communauté européenne, le renforcement du réseau de contrôle vétérinaire et/ou phytosanitaire, pour lutter contre à la fois les disparités réglementaires entre pays de l'Union et le dumping réglementaire que génère la concurrence entretenue par le Code des douanes de l'Union entre les ports européens.

Les douaniers sont chargés de l'application de la réglementation sur le commerce et l'utilisation des produits chimiques (Directive REACH) et contrôlent les importations de marchandises susceptibles d'être chimiquement dangereuses. A l'heure actuelle, l'administration ne dispense aucune formation sur cette thématique et n'est pas en mesure de respecter les règles imposées par l'Agence européenne des produits chimiques.

Une intervention du SNAD CGT a eu lieu au CESE en 2019 pour y expliquer ces problématiques. Les jouets, bijoux, peintures et vêtements sont composés de substances chimiques. Or, certaines peuvent être dangereuses pour la santé humaine et l'environnement.

Alors que seulement 0,01 % des marchandises sont contrôlées par les douaniers, 34 % des articles contrôlés sont déclarés dangereux ou très dangereux. La liste des substances s'allonge au gré des importations et la mise à jour des dossiers dans toute la Communauté est une nécessité. Les contrôles applicables aux marchandises importées doivent être renforcés à l'échelon de chaque État Membre, mais une harmonisation communautaire est nécessaire autour de cette réglementation.

La gestion des 3 taxes intérieures de consommation (gaz, charbon, électricité) et de la taxe intérieure

sur les produits énergétiques (TICPE) s'appuie sur un réseau DGDDI de proximité, une compétence et une expertise reconnues et développées, de l'assiette au recouvrement en passant par le contrôle sans oublier l'accompagnement et le conseil des opérateurs.

Les centralisations à marche forcée, puis le rapport Gardette, avec son projet de transfert de la quasi-intégralité des recettes fiscales douanières à la DGFIP, préparent le détricotage de notre réseau douanier en territoires et la perte de la compétence de contrôle et de la juste perception des recettes fiscales de l'État à portée environnementale.

Le SNAD CGT rappelle son attachement à la conservation de l'assiette et du contrôle au sein de la douane et avertit du danger des pertes de recettes fiscales immanquablement induites par une seule volonté comptable de réduction des dépenses.

En termes de manque de volonté politique face aux enjeux environnementaux, nous ne pouvons que rappeler le gâchis social et financier pour l'État, de l'abandon de l'écotaxe sous la pression des lobbys de transporteurs. À l'instar de plusieurs de nos voisins européens, l'État français doit mettre en place une véritable taxation des marchandises circulant sur le territoire européen. Pour cela, il nous faut convaincre les élus et les fédérations de transports que cette fiscalité contre le « *grand déménagement du monde* » doit être gérée par la DGDDI à part entière.

Pour s'attaquer au système économique qui nourrit le réchauffement climatique et mettre en place une politique volontariste environnementale, le SNAD CGT propose qu'une série de missions douanières soit mises en avant :

- Développer l'arsenal des mesures punitives ou incitatives qui visent à restreindre les activités polluantes et le gaspillage des ressources, voire interdire l'utilisation sur le territoire de produits dangereux et/ou prohibés.
- La mission fiscale de la Douane, l'utilisation de sa compétence et de ses capacités reconnues de contrôle et de gestion, sont des atouts pour une politique volontariste inscrite dans le cap fixé par les accords de Paris de 2015. Encore faut-il en avoir la volonté et ne pas céder aux lobbys divers, comme quand la Douane maintient, contre un amendement validé de la loi de finances 2019, le dispositif d'exonération fiscale dit Tirib au profit d'un des dérivés de l'huile de

palme sous la pression du pétrolier Total intéressé à cet avantage.

- Donner à l'État, grâce aux recettes fiscales environnementales, les moyens de son ambition pour assurer la transition écologique et imposer dans le paysage économique les énergies renouvelables, les transports publics, l'isolation des logements, le recyclage des déchets, l'agriculture biologique.

REPÈRES REVENDICATIFS

Une coopération et une coordination politique étroites entre pays pour éviter un « *dumping environnemental* » ;

- Une planification écologique qui s'opposera au productivisme, en définissant les priorités dans le domaine de la production et de la consommation des biens et services à partir des besoins de la population et dans le respect des règles environnementales ;
- La relocalisation de moyens de productions déplacés depuis des années par la mondialisation libérale et le rétablissement fort d'un réseau de service public de proximité, évitant ainsi les déplacements consommateurs d'énergies et générateur de pollutions ;
- L'instauration d'une véritable fiscalité environnementale pour faire disparaître les produits nocifs pour la santé ou pour l'environnement (taxes sur les herbicides et pesticides, contribution carbone sur le transport de marchandise, écotaxe kilométrique aux frontières de la France) ;
- La construction de politiques fiscales fortes à Bercy. Rappelons que les 100 plus grandes entreprises sont responsables de 71 % de la production mondiale des gaz à effet de serre et que les taux de CO2 continuent toujours à augmenter (Source : Carbone disclosure project - 2017).
- La politique budgétaire doit permettre de lutter contre les inégalités sociales face au dérèglement climatique : en France, les 1 % les plus riches ont une empreinte carbone 40 fois supérieure aux 10 % les plus pauvres (Source : rapport Oxfam de 2025 sur le pillage climatique).
- La fiscalité ne peut plus frapper les personnes les plus pauvres, les aides financières ne doivent plus bénéficier seulement aux plus aisés. La mise en place d'une fiscalité incitative pour réduire les inégalités économiques et territoriales en compensant la mobilité contrainte des plus pauvres, renforcer les chèques

énergie, rétablir la progressivité de l'impôt.

- De mettre fin à l'évasion fiscale des multinationales et des 1 % les plus fortunés.
- De renforcer le principe pollueurs-payeurs via une taxation carbone mieux ciblée et plus contraignante.

Les entreprises et les transports les plus polluants doivent être mis à contribution : la fiscalité des produits énergétiques doit être entièrement rénovée, notamment les allègements fiscaux sur le carburant d'aviation commerciale, de transport routier ou maritime.

- Mise en place au niveau européen dans un premier temps, puis au niveau international, dans un deuxième temps, d'une politique protectionniste, incluant une fiscalité supplémentaire pour tous les produits ne respectant pas des normes sociales et environnementales minimales. Ces « *droits anti-dumping sociaux et écologiques* » seraient perçus et contrôlés comme les droits de douane.
- Réintégrer la TGAP dans les missions fiscales de la DGDDI et modifier son assiette (cette taxe entrant pour une part importante dans le calcul de la TEOM (taxe d'enlèvement des ordures ménagères) en l'étendant à toutes les activités polluantes qui en sont aujourd'hui exonérées (aéronefs...).
- Soumettre les journaux gratuits à la contribution ECOFOLIO sur les imprimés.
- Exiger une formation accrue des douaniers sur les missions environnementales, notamment pour les services de proximité, afin de pouvoir effectuer des contrôles a posteriori efficaces sur cette réglementation complexe en y affectant les effectifs et moyens matériels suffisants.
- Imposer la directive européenne REACH sur la réglementation des produits chimiques et l'accord Ceta (accord économique et commercial global) dans lesquels la liste REACH des 1 328 produits chimiques listés comme dangereux est absente.
- Pénaliser plus fortement le délit de trafic de déchets toxiques à destination de l'étranger.
- Favoriser une politique du « *zéro déchet* » par la taxation des plastiques et des produits publicitaires (voir nouvelle assiette de la TGAP).

• Intégrer les douaniers dans l'OCLAESP (service de la gendarmerie nationale) et développer une plus grande coopération au niveau international. Le plan de contrôle national doit inclure d'autres missions liées à la protection du patrimoine naturel et environnemental. L'inscription, pour la première fois dans le plan de contrôle national 2008, d'une mission de protection de l'environnement (le trafic de déchets et de produits phytosanitaires) est un premier signe encourageant.

- Intégrer les contrôles des espèces reprises aux différentes annexes de la convention de Washington aux missions et aux objectifs des services d'enquêtes.
- Mettre en place des cellules spécialisées dans la convention de Washington et développer les zones de quarantaine dans tous les ports et aéroports à l'instar des autres pays européens. Accroître et généraliser les formations professionnelles sur les listes Cites.
- Définir comme priorité dans les plans d'action la lutte contre le trafic d'espèces, faune et flore confondues (contrôle des importations de bois exotiques).
- Organiser annuellement une réunion locale avec les autres administrations compétentes : Office français pour la biodiversité regroupant aujourd'hui le ministère, les agents de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS), Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), Direction de l'agriculture et de la forêt (DDAF et DRAF), Justice, Gendarmerie, Direction des services vétérinaires (DSV), service de la Concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, et ses services territoriaux, musées, ONG, etc.
- Le SNAD-CGT exige le développement du recours au ferroutage dans l'établissement des nouveaux réseaux de transport de marchandises.
- Inviter les professionnels (parcs zoologiques, vétérinaires...) et le monde associatif (placement des spécimens en cours de procédure ou saisis).
- Le SNAD-CGT dénonce le recul de l'État qui supprime les normes écologiques en vigueur dans le monde agricole. Le maintien de la croissance économique ne doit pas se traduire par la dérégulation écologique.

L'utilité fiscale de la Douane

I. Enjeux de la redistribution au niveau douanier

L'égalité et l'équité sont au cœur même des principes fondamentaux de notre syndicat. L'inégale répartition des richesses entre le travail et le capital est un moteur de l'action des salariés.

Le SNAD CGT a toujours œuvré à la valorisation de ces idées progressistes, d'abord en assurant la défense des personnels, mais aussi en étant une force de propositions en faveur d'une fiscalité juste et utile à la société. Notre syndicat douanier porte l'objectif de la fiscalité redistributive afin de lutter contre les inégalités, notamment les disparités de revenus grâce à la progressivité de l'impôt et sa redistribution sous la forme de prestations sociales. Ces principes permettent d'assurer un meilleur partage des fruits de la croissance.

Les taxes de consommation intérieures pesant sur le consommateur final sont injustes. En effet, elles représentent en proportion une part trop importante de l'impôt sur pour les plus faibles salaires. Cette forme d'imposition contraire aux principes d'une répartition équitable de l'effort fiscal en fonction de ses moyens contributifs et d'une redistribution juste et solidaire au profit des plus fragiles, a été le détonateur du mouvement des gilets jaunes à l'hiver 2018.

La fiscalité environnementale est trop souvent considérée par les citoyens comme punitive. Ce ressenti découle des modalités même de calcul et de perception de ces impôts supportés par tous sans distinction de moyens. Cette inégalité implique de fait

une atteinte majeure à des droits fondamentaux des citoyens la liberté des déplacements, la lutte contre l'isolement géographique et le droit de se chauffer dignement. Cette injustice s'accroît d'autant, que l'état se désengage sans cesse de son rôle dans l'entretien et le développement des transports collectifs et reste sur la réserve dans la mise en place d'une politique ambitieuse de développement des énergies alternatives.

Portée par la CGT depuis des années, cette fiscalité redistributive, qui concourt à un plus juste partage des richesses, doit notamment avoir pour objectif une affectation prioritaire des ressources fiscales vers des services publics fragilisés par des années de restrictions budgétaires affaiblissant gravement ce bien commun.

Parler de fiscalité redistributive, c'est évaluer le niveau de redistribution, dans le système fiscal français, des prélèvements obligatoires : les impôts, les cotisations sociales et les taxes fiscales. Cette fiscalité est multiple et à la DGDDI, celle-ci à plusieurs portées.

La fiscalité environnementale (TGAP, taxes énergétiques, taxe à l'essieu) doit être l'outil privilégié pour permettre à la fois d'orienter les comportements des agents économiques dans le sens du respect des ressources naturelles, d'assurer des recettes fiscales conséquentes, affectées si nécessaire vers des dépenses publiques en faveur d'un développement durable.

En France, la fiscalité environnementale, basée essentiellement sur la fiscalité énergétique, répond plutôt à une fiscalité de rendement et non redistributive.

En 2025, les seules taxes douanières importantes à l'entrée sur le territoire européen redistribuées sont les droits de douane allant au pot commun des institutions de l'Union européenne. C'est insuffisant.

Quand ils sont appliqués, les droits antidumping taxant les marchandises par certaines entreprises importatrices ne le sont pas au regard de pays qui bafouent la convention des droits de l'enfant, d'entreprises qui imposent des conditions de travail indignes ou même de tout lien avec certaines catastrophes écologiques, celles-ci sont seulement liées aux règles de la concurrence à savoir l'interdiction de recevoir certaines aides d'État.

La CGT revendique une fiscalité douanière au niveau européen, applicable aux entreprises qui importent des biens produits dans des pays qui imposent des conditions de travail indignes sur les droits sociaux et environnementaux. Cela ne correspond plus aux attentes des générations actuelle et à la préservation des acquis sociaux et d'une terre vivable auxquels ils peuvent légitimement prétendre.

Une augmentation substantielle des taxes parafiscales douanières pourraient notamment défendre l'industrie européenne de la mondialisation libérale, par des régulations portées sur chaque déclaration en douane, avec pour principe souverain du « *Made in UE* » et d'un protectionnisme pour les marchandises ne respectant pas les normes environnementales et sociales européennes.

Acteur majeur du contrôle et de la taxation des marchandises permettant de réguler les échanges internationaux, la Douane a toute sa place dans une fiscalité redistributive, garante de la justice économique, sociale et environnementale.

II. Une politique au service d'une minorité

Les années de présidence Macron ont démontré que la théorie économique fumeuse du ruissellement n'a pas permis aux classes sociales les plus défavorisées d'améliorer leur niveau de vie. Bien au contraire, si l'on se fonde sur les dernières données du rapport sur la pauvreté en France 2025 de l'Observatoire des inégalités,

les plus pauvres le sont encore plus et les ultras riches n'ont eu de cesse d'augmenter leur patrimoine.

Emmanuel Macron reste bien, depuis l'élection présidentielle de 2017, le président des riches, preuve en est la multiplication des cadeaux fiscaux accordés aux plus riches au nom de la théorie ultralibérale du ruissellement. Selon ce postulat, seules des mesures d'allègement des prélèvements permettraient de relancer la croissance et l'investissement.

Ainsi, le déficit budgétaire est entretenu par une politique de l'offre faite de cadeaux fiscaux obtenus sans aucune contrepartie sociale ou salariale. Rappelons à ce titre le coût annuel du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) soit 23,4 milliards et des aides diverses au patronat, notamment par de nouveaux allègements de cotisations.

Après deux décennies de progression de ces dépenses qui atteignent 211 milliards au budget de l'État tous les ans, les sénateurs appellent à une forme de reprise en main des dispositifs, en particulier au travers d'une meilleure évaluation et la fixation de nouvelles contreparties dans leur octroi.

III. Les riches ne paient pas plus que les pauvres

Au titre des cadeaux fait à la population la plus riche, les premières mesures mises en place au lendemain des législatives de 2017 ont été de supprimer l'Impôt sur la fortune et instaurer un système de « *flat tax* » sur les revenus financiers à un taux linéaire de 30 %.

L'impôt est censé être progressif, avec une plus grande participation des plus aisés. La réalité est bien différente : la TVA est la principale source de recettes de l'État. Chacun y contribue, mais pas avec les mêmes revenus et en particulier lorsqu'il s'agit de se fournir des biens de premières nécessités. Les chiffres de l'Insee montrent en réalité que la TVA est un impôt dégressif. Plus les revenus du ménage sont élevés et moins la part de TVA payée est importante.

Alors que les plus pauvres consomment la quasi-totalité de leurs revenus, les plus riches peuvent en épargner une bonne partie.

Par conséquent, plus on est riche, moins on paie la TVA en proportion de ses revenus ; si la majeure partie de la population tire ses revenus du travail (ou des pensions, obtenues à l'issue d'une longue carrière), plus de la moitié de ce que gagnent les 0,1 % les plus riches est issu de leur patrimoine (bien souvent hérité – pour le mérite on repassera).

Les revenus du patrimoine représentent plus de la moitié des 0,1 % les plus aisés et moins d'un dixième des revenus des 90 % les moins aisés et bénéficient de multiples exonérations et abattements. Les plus riches échappent presque totalement à l'impôt par le biais de holdings, sous l'œil bienveillant des autorités !

L'explosion de la fraude fiscale, est concomitante à la baisse des contrôles des administrations fiscales et régaliennes, dû en partie à une politique de réduction des effectifs de Bercy par plusieurs gouvernements.

La douane a un rôle essentiel dans le dispositif de contrôle de la marchandise, de la coopération internationale et de la lutte contre toutes les fraudes. Les douaniers sont, dans leurs prérogatives, au service de la santé et de la sécurité des citoyens tout comme de l'économie. Ce qui est vrai pour le territoire métropolitain est avéré également pour tous les territoires ultramarins. Si les douaniers ne contrôlent plus la marchandise, aucune autre administration ne sera en mesure de le faire.

Pour protéger notre industrie face au dumping social, pour augmenter les recettes de l'état et mettre en place une redistribution sociale pour tous les citoyens, il faut augmenter considérablement les moyens de la DGDDI, à hauteur d'un plan quinquennal de 1 200 douaniers par an.

REPÈRES REVENDICATIFS

Maintenir un réseau douanier et DGFIP de proximité, au nom à la fois de l'équité républicaine en termes de maintien de service public mais aussi de qualité du contrôle des rentrées fiscales et de la lutte contre les trafics.

Développer une fiscalité « verte » incitative pour orienter ces taxes vers le déploiement d'une politique

forte de création de transports publics, en zone rurale et périurbaine sachant que l'administration des douanes perçoit ces taxes à moindres frais pour le contribuable, puisque pour 100 euros de taxes collectées, le coût d'intervention ne représente que 10 centimes pour la fiscalité énergétique.

La DGDDI pourra assurer ainsi les rentrées fiscales pour des politiques quinquennales de réinvestissement dans les domaines des transports ou le déploiement d'une politique forte de création de transports publics, en zone rurale et périurbaine.

Maintenir les compétences de notre administration sur les taxes énergétiques par un retour totale de nos missions fiscales transférées à la DGFIP dès 2020.

Avec des moyens nouveaux dans les bureaux pour effectuer les missions fiscales douanières, la DGDDI doit encadrer et contrôler toute la chaîne de l'importation, de la production, du transport et de la distribution des carburants, des biocarburants, des combustibles, du gaz naturel, de l'électricité, du charbon, etc...

Sécuriser les rentrées fiscales et le maintien du niveau de contrôle notamment de l'administration fiscale (développement de Tracfin et lutte réelle contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux, développement d'une réelle cellule de contrôle internet avec des effectifs et moyens drastiquement augmentés. Le SNAD CGT exige l'abrogation de la loi Essoc qui contrairement à la doctrine libérale affichée n'introduit pas un vrai droit au contradictoire pour les personnes contrôlées, ni une préservation de leurs intérêts de défense. Bien au contraire, à l'usage la loi Essoc s'est avérée être un outil visant à complexifier les contrôles et les procédures aux seuls profits des fraudeurs.

Taxer le carburant aérien, secteur bien spécifique qui profite surtout aux plus riches, et les billets aériens dont les trajets sont possibles par trains.

Abroger la flat tax et revenir à la taxation du capital par l'impôt sur le revenu, sans abattement de 40 % ; développer une fiscalité sur l'économie numérique dite « *taxe Google* », afin d'éviter que les bénéfices de l'économie du commerce électronique n'échappent presque intégralement à l'impôt, mettre un terme aux exonérations de cotisations sociales au profit

inconditionnel du patronat, supprimer toutes les niches fiscales ayant pour effet unique d'alléger les impositions des plus riches.

Créer une fiscalité internationale sur les transactions financières dématérialisées dite « *taxe Tobin* » ; augmenter la taxation des revenus du capital, pour rendre l'emploi plus attractif par rapport à la rente.

Pour rappel, en France, le travail est « *taxé* » à hauteur de 42 % contre 30 % pour la rente capitalistique.

Faire une revue des taxes protégeant notre industrie, notamment de nouveaux droits de douanes modulables selon l'origine des marchandises et le respect des normes sociales et environnementales.

Développer les capacités de renseignement de la DGDDI

1 - Développer la « culture du renseignement »

- Offrir des formations continues à l'ensemble des personnels de la DGDDI pour améliorer les compétences en analyse, en collecte d'informations, en gestion de dossiers en technique cyber, notamment sur les coups d'achat.
- Renforcement des ressources : acquérir des outils et des technologies de pointe pour soutenir la collecte et l'analyse d'informations.

2 - Renforcer les synergies

- Inter service : Coordination des rôles DR/DI/DNRED sur les objectifs et les moyens, en s'appuyant sur le réseau national DNRED antenne/échelons.
- Partenaires institutionnels : Définir des stratégies de collaboration avec l'ensemble des partenaires institutionnels, avec une vision coordonnée sur les prétentions des uns et des autres.
- Usagers et partenaires logistiques : Définir des partenariats formels ou informels avec des entreprises et des organisations pour accéder à des informations et des expertises spécifiques, notamment sur le fret express.
- International : Établir des collaborations/protocoles pour partager des informations et des ressources et développer les partenariats à l'international.
- La DNRED doit, comme l'ensemble des services de renseignement français, pouvoir offrir en AG-OPCO un département déconcentré dans chaque DI, voire parfois DR. Ce service déconcentré permettrait de rétablir le lien fonctionnel entre les CRPC et la DNRED.

3 - Former, recruter et fidéliser

- Sensibiliser et former l'ensemble des agents de la DGDDI aux enjeux et évolutions de la menace ainsi qu'aux outils LCF de traitement et analyse du renseignement.
- Pour la DNRED, attirer, former et fidéliser des analystes des enquêteurs et des agents des recherches en renforçant l'ADN Douanier.
- favoriser des mutations et déroulements de carrière plus proches pour les agents souhaitant évoluer dans la sphère du renseignement sans obligatoirement passer par Paris.
- accentuer l'accès les postes et emplois du renseignement aux personnes handicapées, où l'accès est actuellement encore plus frileux dans ce domaine que dans d'autres.

4 - Sécurité et confidentialité

- Sécurité des systèmes : protéger les systèmes et les données contre les cyberattaques et les fuites d'informations.
- Gestion des risques : identifier et gérer les risques liés à la sécurité et à la confidentialité des process internes.
- Protection des sources : protéger les sources et les méthodes douanières de collecte d'informations.
- Conformité aux lois et règlements : garantir la conformité aux lois et règlements relatifs à la protection des données.
- Remettre en place une salle ou un poste d'ordinateur blanc (préservation de tout virus ou de toute cyber-attaque) dans les CRPC de chaque DR pour l'exploitation nécessaire des sources ouvertes.

La surveillance

État des lieux

Cette branche d'activité de la Douane est composée de moyens très divers et spécialisés (terrestres, maritimes, aériens, motocyclistes, équipes cynophiles, ODJ, DOD...). Les implantations, les effectifs (ainsi que leur recrutement et formation), les moyens et les missions de la « *Surv* » n'ont cessé d'évoluer au cours de son histoire et des réformes successives (LOLF, RGPP, MAP...).

Il aura fallu une succession d'actes terroristes, une crise sanitaire et un Brexit pour suspendre les baisses d'effectifs qui auront sacrifié un quart des effectifs douaniers à partir de 1993 (6 000 postes) et pour se rendre compte de la nécessité de maintenir la présence et l'action de la Douane à travers sa branche de la Surveillance.

Aujourd'hui, la branche de la Surveillance se compose de 7 915 agents (Rapport social unique de la Douane 2024). Elle comptait 8 408 agents en 2018.

Nous ne sommes toujours pas à la hauteur des enjeux, et si les résultats de la bataille contre les trafics illicites, et notamment le narcotrafic, sont en croissance constante chaque année, c'est malheureusement que la fraude continue de se développer au sein de l'Union européenne, et notamment sur le territoire national français. Dans la situation économique, sociale et environnementale actuelle, le rôle de la Surveillance doit être encore réaffirmé et ses effectifs redimensionnés.

Pour le SNAD CGT, la Surveillance doit conserver comme mission essentielle le contrôle des moyens

de transport, des marchandises, des voyageurs et de leurs bagages en circulation, tant en frontière qu'à l'intérieur du territoire.

Trop de territoires sont devenus de vastes déserts douaniers faute de moyens humains, matériels, et de volonté réelle de maintenir un niveau de contrôle suffisant, notamment dans le réseau secondaire.

Le bilan en demi-teinte du chantier de la Surveillance

Faisant suite au boycott de l'intersyndicale du dialogue social pour protester contre le transfert des missions fiscales vers la DGFIP, la manifestation du 10 mars 2022, avait réuni un millier de douaniers à Bercy, avec un taux de grévistes de 30 %.

Avec la signature des accords du 4 avril 2022 nous avons obtenu :

- une augmentation (via la revalorisation de l'IMT – Indemnité mensuelle de technicité –, de l'Indemnité de risque et de l'ACF – Allocation complémentaire de fonction) de 40 euros nets/mois.
- l'augmentation des places en LA de C en B et de B en A pour 2022.
- des primes pour les agents « *multi-restructurés* ».
- 5 millions d'euros pour le Fond d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement des agents (FACVA).
- 2 millions d'euros pour la Masse des Douanes.

En plus de cela, grâce au succès rencontré par la grande enquête sur la Surveillance élaborée, diffusée

et traitée par le SNAD CGT (plus de 3000 agents SU y ont répondu), la mise en place d'un important cycle de travail relatif à la surveillance a été obtenu par notre syndicat, et a débuté à la fin de l'année 2022 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Ce « *Chantier de la Surveillance* » a réuni durant des mois les représentants de la Direction générale et les organisations syndicales, autour de discussions visant à faire évoluer la Surv dans les domaines suivants :

- la formation,
- l'encadrement et le management des unités,
- l'efficacité opérationnelle,
- la sécurité des agents de la surveillance,
- l'évolution des métiers de spécialistes.

A noter que s'agissant des spécialistes, des mouvements ont été initiés par nos collègues moniteurs de tir et TPCI dans un premier temps, puis par les maîtres de chien. Leurs revendications, relayées par les organisations syndicales dans les réunions directionnelles dédiées, ont partiellement obtenu satisfaction, à travers l'obtention de droits et moyens nouveaux pour ces collègues :

- obtention de nouveaux équipement motards, travail de la DG sur l'attractivité de la spécialité ;
- suppression de l'annexe 4 pour les EMC, obtention de véhicules adaptés à la spécialité ;
- 1 heure de sport hebdomadaire pour les moniteurs TPCI. La même chose aurait dû être accordée aux moniteurs de tir ;
- inscription au registre des compétences des moniteurs et des spécialistes.

Le SNAD CGT se félicite de ces avancées, mais déplore néanmoins le « *saucissonnage* » des revendications, qui semble devenir récurrent dans les rapports de force qui opposent les agents et la DG. Ces luttes et revendications de plus en plus catégorielles et spécifiques ne sont-elles pas préjudiciables à la mise en place d'un mouvement douanier d'ampleur qui seul permettrait l'obtention d'avancées majeures et profitables à tous ?

Le chantier de la Surveillance a considérablement mobilisé les camarades en charge des sujet « *Surv* » de notre syndicat durant presque deux ans. Il s'est achevé en octobre 2024. Ces travaux ont débouché sur des avancées dans certains domaines, tandis que d'autres revendications ont été écartées et que des

thèmes de réflexion ont été tout simplement éludés par le DG.

Ainsi, la question indemnitaire a tout au long de ces débats été écartée, alors qu'elle est centrale, tout comme celle des effectifs. Le thème de la cohésion, qui était à l'ordre du jour au début des travaux, a finalement disparu des radars, tout comme l'instauration d'heures de sports.

Finalement, les évolutions nécessaires concernant les méthodes de travail, l'organisation et les moyens techniques dévolus à la lutte contre les trafics ont été présentés en Comité social d'administration de Réseau du 11 février 2025. Elles consistent en un plan d'action pour la surveillance, s'articulant autour de 5 piliers comprenant 20 engagements et 80 actions (formation, encadrement, efficacité opérationnelle, modernisation des outils de travail, mise à jour des instructions cadres...). Ce plan s'intègre dans le projet « *Douane 2030* » de la DG, qui déterminera la trajectoire stratégique de notre administration pour les années à venir.

À ce stade, des évolutions ont d'ores et déjà été obtenues...

- Habillement : mise en place de référents locaux, retours des OS prises en compte, création de nouveaux effets plus adaptés aux conditions d'exercice.
- Allongement et adaptation des contenus de la formation initiale.
- Effectif des moniteurs de TPCI (ENDLR) étoffé.
- Déploiement de matériels nouveaux (habillement, SMBI, pack maritime pour les contrôles portuaires...).
- Actualisation d'instructions (VD, LS, armement, chef d'équipe...).
- Création du GOST (en expérimentation dans la DI AURA). Le SNAD CGT avait dénoncé l'existence officieuse, dans certaines unités, de cellules d'agents activables à tout moment et sur les types de missions les plus sensibles (appui DOD, VD, LS...), sans formation ni reconnaissance particulière. La création des GOST est la réponse de la DG, confrontée au constat des missions qui deviennent de plus en plus sensibles et nécessite une réactivité en temps réel et une disponibilité permanente. Le SNAD CGT restera vigilant sur les conditions de formation, d'équipement, de rémunération.
- Valorisation du rôle de chef d'équipe : L'octroi d'une prime de 16,30 euros a été unilatéralement

décidé par la Direction générale. Le système du « *vivier* » est injuste.

Le SNAD CGT dénonce cette prime qui n'est pas une véritable prime de fonction et qui a été décidée en dehors de toute négociation salariale. Le SNAD CGT rappelle l'utilité d'octroyer une heure supplémentaire à chaque vacation de chef d'équipe.

De nombreux engagements doivent encore être tenus par la DG. À cet effet, un comité de suivi a été mis en place et le SNAD CGT maintiendra sa participation aux débats et restera vigilant sur ces travaux à venir.

Mais nombreuses sont nos revendications qui demeurent, et devront guider notre action lors du mandat qui s'ouvre...

- Depuis une note de la direction générale du 05 juillet 2024, tous les agents de la branche surveillance sont privés du droit de grève qui est pourtant reconnu par la Constitution au prétexte infondé du passage du plan Vigipirate au niveau urgence attentats depuis mars 2024. Cette mesure a été mise en place alors que nombre de nos missions ne concernent par le maintien de l'ordre et les missions anti-terroristes et que la DG a déjà désigné des agents dont la présence est indispensable (API) qui sont privés de ce droit. Le SNAD CGT continuera à agir par tous les moyens médiatiques, juridiques en alertant les élus mais aussi par voie de mobilisation pour que les agents de la surveillance retrouvent ce droit. Début 2026, le SNAD CGT a déposé un recours devant le Conseil d'État pour lui demander d'ordonner l'annulation de cette mesure disproportionnée.
- L'indemnitaire global : la réponse de la DG en matière financière ces dernières années s'est traduite par l'octroi de primes catégorielles qui ne saurait remplacer une augmentation du point d'indice.
- Alignement de l'ACF SU sur celui des CO.
- Effectifs : Peu importe l'introduction de technologies nouvelles, et loin d'être opposé à leur utilisation, pour le SNAD CGT il n'y aura jamais de lutte efficace contre les trafics sans un abondement d'ampleur des effectifs douaniers.
- Maillage territorial : Le SNAD CGT a toujours affirmé le rôle prépondérant de la douane sur les frontières physiques.

C'est pourquoi, le SNAD CGT milite toujours pour le maintien ou la réimplantation d'observatoires ou

d'unités, notamment sur les frontières intracommunautaires ou extracommunautaires, définis selon des priorités et des nécessités pour la lutte contre la fraude et en matière économique. Il ne s'agit pas d'un retour en arrière, remettant en cause la territorialité communautaire, mais de s'attaquer positivement à des trafics connus et non appréhendés à leur juste mesure.

Le SNAD CGT dénonce la concentration exclusive des moyens de la Surveillance sur les grandes plates-formes aéroportuaires et axes autoroutiers, au détriment du reste du territoire dans lequel les trafiquants s'engouffrent (cf : commission d'enquête du Sénat sur le narcotrafic qui a remis ses conclusions le 14 mai 2024). Nous revendiquons un maillage territorial cohérent par la consolidation et le renforcement du dispositif actuel.

- Réécriture du BOD Surveillance
- Réflexion sur les modes de recrutement : pour le SNAD CGT, face à l'augmentation des concours à affectation régionale, celui à affectation nationale demeure le mode de recrutement le plus juste et équitable.

Alors que les modes de recrutement ne cessent de se diversifier, il est de la responsabilité du SNAD CGT de militer pour que tout agent, quelle que soit la façon dont il arrive en Douane, ait droit à une formation à la hauteur, contrairement à ce qui se passe actuellement, notamment s'agissant des collègues recrutés sans concours.

Pour le SNAD CGT, plutôt que de multiplier les modes de recrutement, la DG ferait mieux de s'employer à comprendre et résoudre le manque d'attractivité auquel elle est confrontée.

- Mise en place des heures de sport pour l'ensemble des agents de la Surveillance
- Réflexion sur le travail de nuit : le travail de nuit dégrade la santé des agents. À ce titre l'Administration doit respecter ses obligations de prévention primaire ainsi que le code du travail et les obligations européennes sur la durée légale de repos entre deux périodes de travail. Le SNAD CGT revendique également un droit à récupération conséquent et une revalorisation de l'indemnité de nuit.
- Simplification des procédures contentieuses : des applicatifs existent déjà (Garance) ou sont en cours de déploiement. Transaction semble donner satisfaction. Rédactes vient d'être lancé et nous n'avons

pas le recul nécessaire pour nous prononcer sur cet outil. Certaines brigades sont néanmoins privées de ces évolutions sur le terrain car elles nécessitent une connexion internet (problème des zones blanches).

- Le SNAD CGT demande un GT sur le thème du portuaire : Scanners mobiles basse intensité (SMBI), fouille de conteneurs, visite des navires de commerce. Pour des raisons élémentaires de sécurité, la formation VNC doit être obligatoire pour tout agent amené à exercer ce type de mission.
- Nouveaux outils, nouvelles compétences : drones, scanners mobiles basse intensité (SMBI), moyens de contrôle non intrusifs : quelles doctrines et quelle reconnaissance pour les collègues ?

Si l'appropriation d'innovations technologiques est essentielle à la Douane, elle ne peut se faire que dans le cadre d'expérimentations préalables. À partir de ces bilans complets et contradictoires, en concertation avec les organisations syndicales, la décision de dotation globale pourra alors être prise. Le contrôle physique des marchandises, effectué par les douaniers, doit rester essentiel. Les collègues qui se forment à ces nouveaux outils doivent être rétribués pour cela.

Le SNAD CGT souligne le manque de reconnaissance des opérateurs maintenance (RX) chargés d'assurer le bon fonctionnement et les menues réparations du système, et demande une augmentation significative de la prime spécifique pour les agents détenteurs du Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industriels (Camari) obligatoire pour travailler en milieu radiologique et les Personnes compétentes en radioprotection (PCR).

Les détenteurs du permis poids lourds, chauffeurs SMBI, doivent percevoir une prime équivalente à celle perçue par les « *camaristes* ».

Bagage X : Concernant le contrôle des marchandises dans les milieux portuaires, ferroviaires et aéroportuaires, le constat est préoccupant car nous notons un désengagement de l'État sans cesse croissant.

Ainsi, les sociétés privées de sécurité se multiplient avec leur cortège d'emplois précaires et de formations quasi inexistantes. Le SNAD CGT réaffirme les missions régaliennes que sont la sûreté et la sécurité, confiées au service des douanes où l'utilisation du bagage X a bien évidemment toute sa place avec

l'exigence de formations inhérentes à l'utilisation de ces appareils.

Formation : Encore trop de collègues ne voient pas aboutir leurs demandes en matière de formation, même quand ces dernières sont liées au poste qu'ils occupent.

Le SNAD CGT revendique une formation initiale et continue adaptée pour l'ensemble des agents. La formation des nouveaux agents récemment entrés en Douane ou arrivant sur un nouveau poste reste trop souvent à la charge de leurs collègues.

Le SNAD CGT exige que les collègues recrutés sans concours bénéficient de la même formation initiale que les autres. Nous devons également être vigilants sur l'accompagnement des collègues suite à la recodification.

Pour le SNAD CGT, le « *e-learning* » ne doit être qu'un outil complémentaire : la formation en présentiel reste la règle. Dans le cas où le « *e-learning* » est choisi, le SNAD CGT exige que l'administration prenne les dispositions nécessaires comme le déploiement d'ordinateurs portables ou l'octroi de télétravail exceptionnel, pour permettre aux agents de la surveillance de suivre ces formations dans des conditions optimales.

La bascule vers le nouveau service de remboursement des frais de mission ne doit pas freiner les agents dans leur volonté de suivre une formation continue. En effet, l'obligation qui leur est faite désormais de fournir une assurance supplémentaire lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel va engendrer un surcoût. L'administration doit assurer cette charge supplémentaire.

La douane est largement employée dans la mission migratoire. Toutefois le SNAD CGT rappelle que son cœur de métier reste la lutte contre la fraude.

Les préfets se sont vu attribuer, depuis la mise en place de l'état d'urgence, des pouvoirs et des prérogatives supplémentaires. Le nouveau rôle prépondérant des préfets dans la nomination des directeurs interrégionaux, la définition de leurs objectifs et leur évaluation, place un peu plus les effectifs douaniers sous la tutelle préfectorale. Le SNAD CGT s'oppose fermement à ce nouveau positionnement et

rappelle l'importance du rattachement de la DGDDI au MINEFI. La Surveillance se retrouve parfois sous autorité préfectorale. Les opérations initiées en 2025 par Bruno Retailleau, ministre de l'Intérieur, associant quelques brigades de la surveillance, sont pour le SNAD CGT purement honteuses.

Le SNAD CGT exige une vraie formation des agents dont les unités ont un PPF en charge. Il ne s'agit pas d'apprendre sur le tas comme c'est actuellement le cas. Le Code Schengen exige 60 heures de formation avant de pouvoir effectuer cette mission de garde-frontière. Le SNAD CGT s'astreint à la plus grande vigilance sur les GOST, GLATT, systèmes d'astreinte en appui de la DOD...

Oui aux méthodes nouvelles et à la création de services nouveaux, mais dans l'exigence de conditions de formation et de sécurité optimales pour nos collègues. Exigeons le respect de la consultation des instances.

Contrôles dynamiques : la mise en place des télépéages et l'amélioration de la fluidité du trafic (free flow) modifient considérablement les conditions d'intervention des services douaniers sur les axes autoroutiers.

Le contrôle dynamique nécessite un matériel de communication efficace (radio, informatique...) et des effectifs suffisants. L'utilisation d'un canal unique (mais surtout performant) au sein du dispositif de contrôle, doit permettre à tous les protagonistes de communiquer entre eux.

Il est impératif que les concessions autoroutières donnent libre accès aux services douaniers sans aucune contrepartie. Les véhicules de service doivent être correctement équipés et suffisamment puissants pour faire face aux situations d'urgence et assurer en priorité la sécurité et l'intégrité physique tant des agents que des usagers de la route.

Question de la pénibilité : en plus de la pénibilité induite par certains horaires de service, la pénibilité engendrée par les nouveaux équipements (GPB lourd et armes longues) doit faire l'objet d'une étude et entraîner un suivi spécifique des agents par la médecine du travail (surveillance d'apparition de troubles musculosquelettiques induites par le port du GPB lourd et la manipulation de l'arme longue).

Le volume et l'aménagement des véhicules doit lui aussi évoluer pour s'adapter à l'emport du UMP-HK et du gilet lourd notamment.

Un dispositif de compensation doit être mis en place, permettant de limiter tout au long de la carrière en surveillance, les effets de cette pénibilité (repos supplémentaire, activités physiques, réduction supplémentaire du temps de travail...).

Le SNAD CGT exige le déploiement de l'expérimentation menée en 2020 des housses tactiques, ces dernières offrant un confort supplémentaire aux agents. Il est utile, également, de prévoir l'intégration des plaques des GPB dans cette housse tactique. De même toutes les agentes doivent avoir des équipements correspondant à leur morphologie.

Les CRPC et le CODT : il y a encore des directions sans CRPC SU, c'est anormal. De plus, les CRPC doivent monter en compétence, en technicité et venir offrir un vrai soutien opérationnel des unités. Les opérateurs du CODT doivent pouvoir toucher la même prime que leurs collègues des CODM (prime 201072).

Réserve opérationnelle

Initialement imaginée par la DG pour constituer un renfort au moment des JO de 2024, sa mise en place n'est toujours pas réalisée. Néanmoins, la DG maintient ce projet, notamment pour répondre au besoin de renforts ponctuels, dans le cadre de la mission migratoire, du contrôle des colis en fret express, pour les fonctions support et les gardes côtes.

Pour le SNAD CGT, la création de cette réserve est une ineptie. D'autant que les douaniers participent eux-mêmes à des réserves Police, Gendarmerie ou pompiers. Le SNAD CGT s'oppose à toute forme de précarisation des missions douanières par la création de réserves. Le SNAD CGT exige la création d'emplois pérennes en lieu et place de dispositifs temporaires.

Les agents de la surveillance doivent disposer d'une formation régulière et de remise à niveau sur l'ensemble des volets dont ils ont la charge : réglementations, contentieux, mission migratoire...

Le 25 mars 2026, le Gouvernement a présenté un projet de loi liberticide intitulé Ripost (réponses immédiates aux phénomènes troublant l'ordre public, la sécurité et la tranquillité de nos concitoyens).

L'article 9 de ce projet prévoit de missionner les personnels de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale sur le rayon des douanes. En accordant à ces personnels policiers et gendarmes des pouvoirs similaires à ceux des douaniers. Or, la Douane, de par le savoir-faire de ses agents, son positionnement, sa maîtrise des flux déclaratifs de marchandises, la coopération internationale et le renseignement qu'elle développe depuis des décennies, sa capacité à appréhender les flux financiers en lien avec les constatations réalisées est la mieux placée pour lutter contre les trafics.

Les résultats qu'elle obtient sont la preuve de l'investissement des agents et elle doit rester l'administration de référence en matière de contrôle des marchandises. Cet investissement et ces résultats sont d'autant plus remarquables que depuis des années, les gouvernements successifs s'attachent à démanteler le réseau des brigades et à éroder les effectifs douaniers.

Les faits sont indiscutables : la douane est aujourd'hui le premier rempart de la Nation contre les trafics. Les résultats exceptionnels sont obtenus avec des effectifs vingt fois inférieurs aux forces de

Police et de Gendarmerie ainsi qu'à ceux de nos voisins européens : la France compte environ 16 500 douaniers, contre 48 000 en Allemagne et 68 000 pour la Guardia di Finanza italienne.

Écarter la Douane de ce projet et transférer ses pouvoirs fragilise les libertés fondamentales. Ces pouvoirs de contrôle des marchandises ne doivent pas être détournés et devenir des moyens de contrôle des personnes. Un pouvoir ne crée pas une compétence. Les contrôles douaniers nécessitent des années d'expertise, une maîtrise fine des flux logistiques, du ciblage, de l'analyse de risque, un cadre juridique strict pour garantir les libertés individuelles et mener des enquêtes efficaces.

Le SNAD CGT continuera à agir de concert avec les autres organisations syndicales pour exiger le retrait de la mesure 7/article 9 de la loi Ripost, pour obtenir le renfort des effectifs de la Douane, et pour qu'elle soit enfin reconnue comme ce qu'elle est : un pilier indispensable de la sécurité aux frontières et de la lutte contre les flux de marchandises illicites et dangereux pour la communauté nationale.

La Douane doit être réaffirmée comme une administration régaliennne à part entière, avec ses pouvoirs spécifiques de contrôle des marchandises, et non comme un outil qui exerce des missions régaliennes au gré des humeurs des gouvernements successifs.

Le dispositif aéromaritime

Un dispositif en constante évolution

Le dispositif aéro-maritime est en constante évolution pour répondre aux menaces qui ne cessent de se diversifier mais également en raison du défi auquel cette Direction est confrontée sur le plan de ses ressources humaines qui reste un défi majeur. Érigée en SCN depuis 2019, la structure même de la Direction nationale des gardes-côtes des Douanes (DNGCD) a profondément évolué, notamment son organe de direction dénommé État-Major.

Actuellement, la structure est la suivante. Sous l'autorité du Directeur de la DNGCD assisté par un Conseiller transformation direction de projets, un Secrétariat général et le Bureau de maîtrise des risques, les directions suivantes répondent à la nécessaire adaptation imposée par les différents rapports de la Cour des comptes.

La Direction programme pilotage et emploi qui regroupe :

- Une Section emploi des moyens aériens, la Section préparation et emploi des moyens maritimes, une Section pilotage de l'activité, une Section maîtrise de l'information maritime et le Centre national d'analyse et de situation de surface (CNASS) ;
- Pour le soutien, la Division maintien en condition opérationnelle navale et la Division maintien en condition opérationnelle aérienne ;
- Une Direction des ressources qui regroupe la Division des ressources humaines et la Division administrative et financière.

Le nombre de personnel exerçant en qualité de fonctionnaire ne cesse de diminuer alors que le nombre

de contractuels lui ne cesse d'augmenter laissant la part belle au « *recrutement par fiche de poste* » au détriment du mérite et de l'ancienneté...

Le maillage de DNGCD a subi de profondes réformes ayant pour conséquence un maillage de ses implantations qui ne cesse de se réduire, élargissant sans cesse les zones devant être surveillées par des moyens maritimes toujours moins nombreux et devant couvrir des zones toujours plus vastes. En plus des missions traditionnellement dévolues à la Douane, la DNGCD intervient également dans le domaine de l'Action de l'État de mer et se voit placée sous l'autorité du préfet maritime. Actuellement, 3 façades assurent la surveillance des frontières aéro-maritimes du littoral Français.

Sous l'impulsion du dernier rapport de la Cour des comptes relevant un réel manque de résultat en termes de saisies de produits stupéfiants, le volet renseignement a fait l'objet de travaux aboutissant notamment à resserrer ses liens avec la DNRED et à repenser la stratégie pour la période 2025-2030.

Une stratégie à l'horizon 2030 sensible pour l'avenir de la Garde-côtes

La stratégie affichée de l'administration

Trois axes sont identifiés et permettent de souscrire aux observations faites par la Cours des comptes. La lutte contre les trafics en mer, la protection des

frontières maritimes et la contribution aux autres missions de l'AEM au sein de la fonction garde-côtes. L'emploi des moyens VA être repensé et s'articuler autour du Renseignement afin de renforcer la coopération intra et extra douanes, faire évoluer les pratiques et les outils pour faire de la DNGCD un capteur de renseignement en mer.

L'analyse et le ciblage doivent permettre de développer une véritable stratégie IA/data pour faire du CNASS le service pivot du traitement de la donnée maritime et pour faire des CODM les services de ciblage de l'aéromaritime.

Enfin, sur le plan de l'Intervention, l'adaptabilité des moyens VA être repensé, grâce à un outil aéromaritime qui se veut en capacité d'intervenir en profondeur sur le spectre, des côtes à la haute mer, en fonction de la menace. Cette adaptabilité passerait également par un régime RH adapté aux moyens et aux missions, un réseau SI/COM modernisé et un parc disponible.

Enfin, la professionnalisation passerait selon cette stratégie par un entraînement d'équipes d'intervention spécialisées dédiées aux opérations complexes.

Les points d'inquiétudes de la CGT

Parmi les perspectives stratégiques, la clarification du périmètre des missions de la Douane appelle une attention particulière tant ses conséquences sur les agents de cette Direction seront lourdes.

Il nous appartiendra d'être particulièrement vigilant sur la part croissante que prennent les missions de l'AEM dans l'activité de la DNGCD afin d'éviter une réelle dérive de notre cœur de métier. En effet, les enjeux migratoires mobilisent de façon croissante les moyens de la Douane et les fortes attentes des préfets maritimes tendent à structurer le maillage de nos moyens douaniers, au détriment d'une réflexion structurelle sur nos propres missions LCF et la cartographie qu'elles nécessitent.

Pour mémoire, et selon les analyses de la DNGCD, « en matière d'enjeu migratoire, l'implication de la douane dans le secours en mer est de plus en plus consommatrice de capacitaire (entre 25 et 60 % du potentiel

de nos moyens MMDN y sont consacrés) et de budgets (1,3 M€/an dépensés par la douane pour l'affrètement de 2 navires), sans aucune visibilité de notre effort, et avec des ressources de plus en plus contraintes ». Un aveu non suivi d'action efficace pour la défense de nos intérêts... Dans la lignée, la mission de surveillance aérienne tend à évoluer du seul sauvetage en mer vers la LIC (Lutte contre l'immigration clandestine) doit également interpeller.

Enfin, la volonté d'accroître la capacité de projection des moyens maritimes se heurte à plusieurs blocages. D'une part le dimensionnement de ces moyens actuellement :

- 3 patrouilleurs ont une dimension comprise entre 43 et 54m) ;
- 7 vedettes garde-côtes de 32m, 4 outre-mer, 2 façades Manche-Mer du Nord-Atlantique et 1 en Méditerranée) ;
- 6 VGC de 28m (3 en façades Méditerranée, et 3 façades MMNA), 1 Vedette de 21m ;
- 12 vedettes de surveillance rapprochée de 13,8m (5 en façade Méditerranée, 3 MMNA et 4 outre-mer dont 2 unités d'intervention rapide).

D'autre part, le vieillissement de ces unités et les difficultés à maintenir ces unités en condition opérationnelle illustrent la constance du problème en ce domaine.

Enfin, le sulfureux sujet des ressources humaines qui fait cruellement défaut doit être traité. L'incapacité qu'a démontré l'administration à anticiper le renouvellement des personnels exerçant des fonctions d'encadrement à bord a eu pour conséquence que ces agents ont dû enchaîner les missions afin de satisfaire les demandes de l'administration sans quoi, les navires n'auraient pas pu prendre la mer. Ce faisant, ces personnels ont accumulé un stock d'heure d'avance conséquent. Et ce manque de personnel ne pourra pas être compensé par l'attractivité vantée par l'administration, ni par les capacités de l'administration à former, mais également à conserver ses personnels...

Les investissements engagés

Dans le domaine Aérien

- Les H160 :
- Les Beech :

Dans le domaine maritime :

La commande de deux navires de 35m via le chantier Couach est actée. Ces navires recevraient le nom de patrouilleurs côtiers et auraient un régime de travail similaire à celui des PGC, soit un régime de travail aux 16/24em avec toutes les conséquences actuelles qui y sont attachées...

Le choix de cette taille de navire ainsi que son appellation reflètent la volonté de supprimer sur le long terme le régime actuel des BGC. La commande de 2 intercepteurs Sillinger dotés de 4 moteurs hors-bord de 450cv chacun permettant d'atteindre une vitesse maximale de 60 nœuds.

Les évolutions impactant la DNGCD

1) L'aberration de la modification de la formation des personnels et leur qualification par des titres internes à la Douane.

Jusqu'en 2017, la formation suivait le cursus STCW découlant de la Convention STCW, qualifications validées par les Affaires maritimes et dont les titres de formation avaient une valeur reconnue sur le plan mondial. À partir de 2018, la formation dispensée aux agents revêt une qualification interne à la Douane, sans valeur à l'égard des autres administrations et avec de sérieuses incidences sur le plan pratique puisque la durée est revue à la baisse.

D'autre part, pour assurer une formation exclusive par le pool maritime de l'ENDLR, et pour compenser son incapacité à former des chefs de quart (CDQ) mais également à trouver des candidats volontaires, le cursus de formation de ces agents est également modifié.

Dorénavant, pour devenir CDQ, il faut passer d'abord par l'étape « G1+ » permettant d'acquérir la qualification de Marin G1 et un 1er module de « gestion », socle minimum de connaissance permettant à ces agents de pouvoir exercer la fonction Chef de

bord et Chef d'unité dans les BSN (unités peu attractives en raison du régime de travail...).

Ensuite, après étude des candidatures par un « collège de Pairs », le G1+ candidat à la fonction de G2 ira se former pour une période de 5 mois à l'ENDLR (formation uniquement à l'ENDLR, la marine nationale est réservée aux G4. Seules 2 places par an sont disponibles). Nous ne pouvons qu'être inquiets quant à l'égalité des chances de chaque candidat à accéder au G2 CDQ...

2) Une gestion de crise impactant le personnel.

Ne pouvant remédier à son incapacité à renouveler les départs à la retraite des personnels exerçant des fonctions à compétence particulière (Chef de quart exerçant en G2, G3, et G4, mais également pour les chefs mécaniciens exerçant en G2 et G3), la DNGCD a imposé la remise à zéro des heures d'avance par la régularisation des heures d'avance des agents.

Ainsi, une instruction cadre « régime de travail des unités aériennes et maritimes » a vu le jour et a impliqué la constitution de « compte stock et compte flux » afin qu'à compter du 1er mars 2025, la situation des heures d'avance des agents soit remise à zéro. Les heures d'avance accumulées jusqu'à cette date sont stockées sur le compte « NC Stock » et les RH d'avance sur un compte « RH Stock ». La gestion de ces stocks étant détaillée dans l'Instruction Cadre...

3) Le mépris des conditions de travail par la casse de son régime.

La dernière estocade est portée contre le régime de travail des marins et son essence même. Toujours incapable de remédier à son manque d'attractivité et à renouveler ses effectifs, la DNGCD applique à la lettre le dogme du « travailler toujours plus longtemps », « avec toujours moins d'agents » et pour « rémunérer toujours moins » les agents.

La recette miraculeuse est simple : le régime de travail des marins était l'application de celui des collègues de la Terrestre, excepté pour les Patrouilleurs,

soit du 24/24em. Une heure de service effectuée est décomptée une heure et rémunérée comme telle.

Cette recette aboutirait à pallier le manque d'effectif de la DNGCD pour pouvoir faire sortir les bateaux plus souvent et plus longtemps, et donc, faire passer un maximum d'unité au régime des 16/24em. L'idée est que sur 24h de travail effectué par les agents, seules les 16 premières heures seront décomptées dans Mathieu et donc rémunérées. Les 8h restantes ne sont pas décomptées dans Mathieu, ne sont pas prises en comptes pour le calcul du droit à pension et ne sont pas rémunérées mais une indemnité « *heure de mer* » est perçue à un coût dérisoire.

Finalement, avec un tel régime, 781h/an et par agent astreint au 16/24em ne sont pas rémunérées, et ne rentrent pas dans l'assiette du droit à pension. Un tour de passe-passe qui permet de pallier le non-remplacement du départ des collègues à la retraite, la « *régulation* » des heures d'avance des agents en les faisant travailler plus longtemps sans que l'intégralité de ces heures ne soit décomptée et le tout en réduisant le coût de la masse salariale... Un coup de maître...

La maîtrise des installations des moyens aériens et maritimes implique un investissement personnel et professionnel des agents toujours plus poussé au détriment de la vie familiale et ce, sans la moindre reconnaissance ni attribution d'une juste rémunération. Pire, la nouvelle mouture de formation fait que les diplômes actuellement délivrés ne sont pas reconnus hors Douane alors que la DGDDI reconnaît les diplômes des autres administrations...

Il est temps que les qualifications de ces personnels soient reconnues à leur juste valeur impliquant une juste rémunération.

Repères revendicatifs

- La refonte de la formation maritime qui a montré qu'elle n'est pas adaptée et génère plus de problèmes que de solutions (attribution d'un moyen naval récent).
- La refonte et l'augmentation de l'Allocation complémentaire de fonction (ACF) et le retour des

formations STCW ayant une réelle reconnaissance en termes de qualification.

- Une intensification des recrutements dans les années à venir pour pallier aux nombreux départs à la retraite
- La mise sous surveillance du régime de travail des marins et l'étude sur le plan juridique des conséquences des 16/24em.

Ce régime, bien que découlant d'un décret de 2002 nous semble des plus litigieux concernant l'égalité de traitement des fonctionnaires. Faire travailler des agents 24h et ne rémunérer les agents que 16h, conduit à faire sortir 8h/j de l'assiette pour le calcul de la rémunération mais également de l'assiette pour le calcul des droits à pension. Les 8h/j non payés ont pour compensation la perception de l'indemnité mer dont le montant est de 4,4 €/h.

Cette indemnité est perçue dans la mesure où la mission commence, y compris si le navire est en arrêt. Cette mesure peut paraître une avancée dans le domaine de la reconnaissance de la spécificité du métier (absence du domicile plus de 10j d'affilés) mais par comparaison avec le montant d'un traitement salarial, l'ensemble des faits semble...proche de l'exploitation...

Pour mémoire, afin de pallier l'incapacité à recruter, la possibilité de faire évoluer les 16/24em en 12/24em est déjà à l'étude. Un moratoire sur l'extension des 16/24em aux BGC actuelles. La dimension, les équipements et aménagements de ces unités ne sont pas adaptés à la projection de ces unités sur de longues périodes en zones hauturières.

L'extension du dispositif des patrouilleurs aux autres unités lors des arrêts techniques des moyens ou des annulations de missions à cause de la météo, est une revendication forte. L'indemnité mer n'est pas un privilège mais correspond au fait d'être sur le moyen nautique.

Une telle extension permettrait de réduire la différence de situation entre le régime des BSN et les BGC/ Patrouilleur etc. afin que les agents ne soient pas financièrement pénalisés pour ces raisons qui leurs sont étrangères.

La transformation de la prime de carénage en prime d'entretien pour les BGC et les BSN ? Le recrutement

en adéquation avec les effectifs implantés sur les nouvelles vedettes afin de recruter en interne et ne pas systématiquement recourir à des contractuels.

La création de postes de secrétaires administratifs sans impacter les équipages de vedettes. Ces postes budgétisés auraient pour but de soulager le travail administratif des marins (gestion des heures accumulées).

La création d'un indicateur de performance / évaluation des moyens alloués à l'AEM (pour justifier d'un manque d'activité LCF vis à vis de la cour des comptes).

L'ouverture d'un chantier sur le sujet des plongeurs de bord (marché pour acquisition du matériel, revalorisation de la prime, entraînements des personnels au regard des missions...)

Les services de soutien

Plus de quinze ans de réforme de la branche Administration générale, que ce soit au sein de la Direction générale ou des services déconcentrés (DR et DI), auront eu pour effet d'accroître la charge de travail des douaniers de la branche AG.

Pour le SNAD CGT, l'organisation régionale de la DGDDI dans toutes ses composantes (SU, CO et AG) a toujours été la plus efficace et cohérente. Elle est la plus proche des préoccupations des douaniers et donc la plus humainement acceptable.

En dépit des avertissements du SNAD CGT, et dans le seul but de supprimer les structures et l'emploi douanier, l'administration a privilégié un mouvement de concentration des pouvoirs administratifs sur les seules DI. Cette concentration au niveau des interrégions n'est pas sans effet sur l'organisation du travail, la charge de travail, et les risques psycho-sociaux des collègues AG.

La charge de travail n'ayant jamais été véritablement évaluée avant sa concentration, ces restructurations ont eu pour effet immédiat des suppressions massives d'emplois sans se préoccuper des conséquences pour les agents concernés. Cette charge n'a pas diminué, et les effectifs se sont révélés très vite insuffisants. Pour pourvoir à cette charge, l'Administration a déployé sa politique de recrutements d'agents sous contrat de manière exponentielle (DR/DI/DG/CSRH/RI/etc.).

Nous assistons aujourd'hui, aidée en cela par la loi de transformation de la fonction publique, à l'émergence de la superpuissance des Directions interrégionales aux pouvoirs d'organisation et de sanction sans précédent.

A contrario, les directions régionales opérationnelles s'apparentent à des « *super-divisions* » qui tentent de résoudre la quadrature du cercle, ou « *comment gérer l'opérationnel sans avoir la maîtrise de l'organisation des services* (BOP-GRH et PLI) ». Le SNAD CGT exige a minima le maintien de pôles de soutien de proximité (pôles achats, immobilier, TSI, FP, RH...) dans toutes les DR.

Notre premier constat : surcharge de travail et manque d'effectifs

Le contexte de destruction continue des emplois en AG comme dans les autres secteurs de l'administration des douanes et une charge de travail de plus en plus lourde, créent une situation propice à des risques psycho-sociaux. De nouvelles tâches dans les services de support sont en effet apparues à la DG, dans les DI et les DR qui, combinées à de nouvelles pratiques managériales mettent en difficulté les agents dans les services :

- la gestion et l'utilisation de multiples applications informatiques sans formation systématique,
- le développement important de la messagerie qui nécessite des réponses plus rapides et crée une pression supplémentaire,
- l'écriture et le suivi du RCIC (référentiel de contrôle interne comptable), induisent une situation de stress mal vécue par beaucoup d'agents
- la perte du lien physique et/ou téléphonique au seul profit des échanges de mails

Sur le travail en collégialité entre les DI et les DR, force est de constater que tout n'est pas si simple,

que des doublons existent et que l'un tient les cordons de la bourse quand l'autre est demandeur. En fait de collégialité, c'est surtout le « *chacun pour soi* » qui prédomine. Il est évident que dissocier la gestion des moyens, autrement dit le « *stratégique* » de « *l'opérationnel* », est source de conflits, de lourdeurs et d'inertie.

Pour agir efficacement, un directeur régional opérationnel (DRO) doit pouvoir s'appuyer sur deux leviers : celui des moyens et celui de la gestion des personnels qu'il n'a plus (GRH).

Le SNAD CGT est, et reste, fermement opposé à ce transfert vers la Direction inter-régionale qui ne permet pas une gestion saine de la vie professionnelle des agents et cela au détriment de l'ensemble des personnels. Depuis, nous constatons des rigidités et une sous-évaluation manifeste de la charge de travail dans les services d'administration générale des DI et des DR.

Dans les services de la comptabilité des DI, la diversité des tâches et leur complexité génèrent dans tous les domaines un retard de traitement des dossiers, malgré l'implication totale des agents. Les agents se trouvent ainsi pénalisés par des retards de remboursement de frais engagés, et il n'est pas certain que la centralisation des missions Chorus soit un gage d'une meilleure efficacité. Rappelons que cette concentration évite une casse sociale de masse à Metz avec le transfert des missions fiscales que nous avons combattu et dont les conséquences n'ont pas fini de se faire sentir.

Les outils informatiques à la disposition de ces services et la formation des agents ne sont pas adaptés. La complexité des applications ne permet pas de gérer les dossiers tels que les frais de déplacement, de changement de résidence, le paiement des factures en une seule opération. Ces lourdeurs d'ordre technique sont préjudiciables à l'ensemble des agents.

Le service du matériel a disparu au profit de brigades hors rang qui sont confrontées aux mêmes problèmes en matière de complexité et de diversité des tâches, sans avoir à leur disposition des outils de gestion performants.

L'étendue des interrégions oblige les responsables de ces services à se déplacer régulièrement pour traiter

localement les problèmes ou pire, à faire appel à des entreprises extérieures, plus coûteuses. Cette stratégie est donc perdante et le schéma doit être revu

Le secrétariat général des directions opérationnelles dont les compétences sont multiples et variées traite de façon disparate du matériel, de la comptabilité, de la formation professionnelle, des anciennes attributions des services généraux et du personnel. Les contours de ce service ne sont pas clairement définis, il en est de même pour les PAE. La formation professionnelle des agents des directions et des interrégion n'a pas été prise suffisamment en compte lors de cette réforme.

Un nombre important d'agents a changé de service sans une formation professionnelle pour les nouveaux postes occupés, on peut citer le POC, le PAE. Il est indispensable si l'on veut que ces services jouent un rôle efficace en termes de pilotage et d'action économique envers les acteurs du commerce international, que l'on mette en place une formation initiale et continue adaptée.

En résumé, les premières mesures à mettre en œuvre pour tous ces services des DI et DR est :

- de reconsidérer la charge de travail et d'affecter des effectifs dans ces services ;
- de les doter d'outils informatiques adaptés ;
- de donner aux agents une formation en conséquence, notamment en matière RH, actuellement laissés pour compte dans le plan national de formation.

Concernant la formation professionnelle (FP), Le SNAD CGT s'est fortement opposé au transfert de ces services des Directions vers les interrégions.

Pour le SNAD CGT, la formation professionnelle fait partie intégrante des services opérationnels.

La prise en compte de plus en plus nécessaire de formations informatiques et réglementaires, afin de suivre les évolutions du métier de Douanier, est moins efficace si elle s'éloigne des besoins des agents.

Le service de la FP au plus près de l'opérationnel répond aux besoins de proximité, de réactivité et d'adaptabilité. Nous demandons à chaque fois à l'administration de recréer un vrai service de FP auprès des Directions opérationnelles.

Notre analyse : les risques de cette réforme

Le dispositif ne correspond pas totalement aux régions et la mise en œuvre de la LOLF n'imposait pas le schéma présenté. À ce stade on peut s'interroger sur la pertinence de cette réforme. Elle a surtout servi :

- à faire des gains de productivité,
- à supprimer des emplois,
- à « *professionnaliser* » les services AG, voire à recruter massivement sous contrat

Sur le plan technique, nous pouvons comprendre un besoin d'adaptation sur l'aspect d'ordonnement, activité renforcée et très importante avec la mise en place de la LOLF, contrainte imposée par le législateur. Nous pouvons aussi comprendre les enjeux pour le développement de l'administration des Douanes, afin de présenter une organisation et une maîtrise comptable plus proche de l'organisation administrative de l'État, mais dans ce domaine aussi notre administration est à côté de la plaque.

Nous constatons un manque de cohérence de cette réforme à plusieurs niveaux. Elle ne correspond pas aux régions administratives, et l'absence de lisibilité avec les autorités régionales (préfet de région, conseils régionaux) perdure.

Sur le plan financier, les crédits de fonctionnement, à travers les Budgets opérationnels de programme (BOP), sont déconnectés des services opérationnels qui les utilisent. Elle ne correspond pas aux pôles de gestion régionaux qui sont sous la responsabilité du trésorier payeur général de région, la Douane faisant partie du pôle gestion publique et développement économique.

S'agissant des recettes interrégionales

En 2021, alors que le transfert des missions fiscales est engagé, la DG commande un audit à l'inspection générales des finances publiques sur les missions des recettes interrégionales et leur avenir.

L'incertitude sur l'avenir du réseau comptable en douane est source de stress au travail, générateur de RPS. L'intervention de la psychologue du travail et autres palliatifs ne suffisent plus. Le réseau comptable doit rester en douane ! En effet, estimant que la charge de travail allait diminuer (sans même évaluer celle-ci), ce fut l'occasion de remettre en cause l'existence d'un réseau comptable à la DGDDI, pourtant déjà victime de deux réformes d'ampleur et destructrices d'emplois ces 20 dernières années (RR et RP centralisées en seules RR puis centralisation de celles-ci en RI)

Ainsi, l'IGF a alors préconisé 3 solutions : centraliser encore d'avantage avec le maintien de seulement 4 à 5 RI, la création d'une seule et unique recette nationale ou le basculement pur et simple de tout le réseau comptable sur la DG Finances publiques. C'est bien entendu inacceptable une fois encore, d'autant que l'objectif n'est pas de renforcer nos missions ou d'être plus efficaces, mais bien de supprimer le réseau qui justifie l'appartenance de la DGDDI au ministère des Finances depuis toujours (historiquement la douane collecte l'impôt) tout en détruisant des dizaines d'emplois.

Procéder à un tel affaiblissement ou à la disparition de notre réseau comptable représenterait un danger colossal et irait à l'encontre des besoins spécifiques de la douane d'avoir un tel réseau de proximité. Que ce soit pour le suivi du cautionnement (première mesure de protection), le recouvrement des amendes juridictionnelles (population qui a besoin d'un réseau de proximité), l'espoir de réintroduire les missions fiscales rattachées à la douane, le besoin de proximité de nos unités de surveillance, la sécurisation des biens avoirs et biens saisis, etc. Ces spécificités douanières doivent être maintenues au sein de la DGDDI.

Nos propositions pour les AG

Notre réflexion répond à des objectifs de proximité et de services rendus. Mais, nous nous positionnons aussi pour une gestion des personnels, tant sur le plan comptable qu'administratif, plus efficace et moderne. Pour cela, nous avons besoin de moderniser avant tout l'outil informatique, de rationaliser le

travail de saisie et les tâches administratives répétitives. Ainsi, nous ne pouvons pas nous opposer techniquement à ce que les agents soient gérés et payés par les DI et par le CSRH, mais les agents manquent de service relais humain efficace et moderne.

Garder au niveau régional un véritable pôle de gestion des ressources humaines avec un effectif suffisant, serait donc une réponse efficace à toutes les questions et problèmes quotidiens qui surviennent dans la vie administrative et professionnelle d'un agent des douanes. Leur formation complète et régulière doit être une priorité. Ce pôle aurait le mérite de se dégager de tous les problèmes d'ordonnement et de satisfaire à cette attente moderne que nous souhaitons tous, une gestion des ressources humaines proche et efficace.

De la même manière, un pôle PMR et un pôle formation doivent être rattachés à toutes les DR.

C'est pour toutes ces raisons et aussi pour répondre à la fois à une nécessité de formations spécifiques à chaque direction, à une forte demande de formations au sein des directions à forte mobilité, aux liens avec l'opérationnel et à un besoin de réactivité, nous devons conserver auprès des directions régionales un véritable service de formation professionnelle.

L'assistant de prévention, qui sera systématiquement un agent dédié, à temps plein, formé, sera sous l'autorité du directeur régional ou interrégional.

2e évolution majeure pour un 10e anniversaire ! SFACT + TGD à revoir depuis la réforme ?

Las, le CSP de Lyon, le SFACT et la TGD de Paris ne sont pas plus à l'abri d'une réforme que ne l'ont été les 2 CSP il y a 5 ans. En juin 2021, le TGD venait en conquérant à Lyon pour expliquer aux agents du CSP qu'il fallait de nouveau réformer la chaîne de la dépense, en refusionnant les 2 services, sous le nom de CGF (Centre de gestion financière) !

Là encore, pas d'autre information. La DG dit réfléchir à appliquer la réforme... ou pas. Et si elle est engagée, à créer un site (on ne sait pas où, mais pas

à Paris) ou à maintenir les 2 sites en place. La CGT estime que cette dernière solution serait la plus équitable, à condition a minima de maintenir les effectifs actuels. La DG aurait-elle dit cela pour « calmer les esprits » et mener sa réforme sans avoir les syndicats ou politiques dans les pattes ?

Sirhius-CSRH

La mise en place de Sirhius est très inquiétante en matière de suppression d'emplois au sein des DI déjà fortement impactées par Chorus. La DG a été autorisée à créer un Centre de service des ressources humaines (CSRH) pour la Douane par dérogation à la règle fixée par l'État qui voulait un service pour 20 000 agents.

Après avoir hésité entre plusieurs sites, la Direction générale et le Ministère ont opté pour une implantation du CSRH douanier à Bordeaux.

Les agents qui ont été mutés au CSRH ont dû faire face à de nombreuses difficultés liées à l'outil SIRHIUS très mal adapté aux problématiques douanières, à une charge de travail trop importante par rapport aux moyens en effectifs et à des questions d'ordre immobilier, l'Hôtel des douanes de Bordeaux ne pouvant à lui seul contenir l'ensemble des personnels de ce service ainsi que le volume considérable représenté par les dossiers individuels de tous les agents des douanes. Cette situation a été engendrée par l'administration qui n'a pas étudié sérieusement la faisabilité du projet CSRH en amont de son implantation à Bordeaux.

C'est ainsi que la douane a été contrainte de trouver dans l'urgence un site en dehors de la Direction afin de stocker les dossiers individuels des agents, plus un second afin d'accueillir les agents en charge des dossiers de congés maladie, d'accidents de service (titulaires et stagiaires) et du travail (contractuels), de maladies professionnelles, et de retraite. Depuis 2025, la situation immobilière a évolué.

Sur la question des conditions de travail, tout au long de la montée en charge de ce nouveau service en 2014 et 2015, de très nombreux agents du CSRH ont fait état sur le registre Santé et sécurité au travail

des troubles psycho-sociaux et physiques liés à une surcharge de travail et aux défaillances de l'outil SIRHIUS qui nécessite de nombreuses interventions manuelles pour pallier ses carences.

Pour le SNAD CGT, la centralisation de la paie, les évolutions en cours dans la mission RH posent clairement la question de la déshumanisation de la mission car cette réforme éloigne clairement l'agent du service chargé de sa paie. Pour autant, notre syndicat ne pouvait laisser près d'une centaine d'agents en proie à des conditions de travail très dégradées sans intervenir.

C'est ainsi qu'en utilisant le levier des instances dédiées et en organisant des RMIS sur site, la CGT a fait preuve de volontarisme pour que la question des conditions de travail des agents du CSRH soit prise en compte par la Direction générale et le Ministère.

En mettant la pression sur la Direction des Douanes, notamment en soulignant la responsabilité de l'employeur pour assurer la santé et la sécurité des agents, notre syndicat a pu faire en sorte que la douane augmente les moyens en effectifs et en formation pour que la bascule dans le nouveau système se passe le moins douloureusement possible pour les agents du CSRH.

Notre syndicat a aussi agi pour que les postes de gestionnaires de paie ou de l'autre département de ce centre, soient pourvus via le tableau des mutations car la direction avait conclu plus de soixante contrats à durée déterminée pour occuper ces fonctions. S'agissant d'un besoin permanent en personnel, ces postes doivent être occupés par des fonctionnaires.

Le télétravail au sein du CSRH a été très long à se mettre en place et il fait encore l'objet de réticences de la part de la direction de service. Ainsi de nombreux recours en CAP ont été déposés à la suite de refus injustifiés. Cependant, le travail réalisé en télétravail par les agents du CSRH pendant la crise du COVID a permis de démontrer qu'il n'y a pas lieu de contester abusivement ce mode d'organisation du travail dans ce service.

Le déménagement du CSRH dans un nouveau bâtiment bordelais dans un avenir proche soulève aussi de nombreuses inquiétudes chez les personnels : surface allouée, création d'open-spaces, restauration,

places de parking. Le coût du logement à Bordeaux et dans ses environs et l'absence de logements Masse est une autre grosse difficulté rencontrée par les agents de ce service.

Un combat local est mené pour trouver des bailleurs sociaux avec lesquels la douane pourrait contracter pour une meilleure attractivité de la résidence CSRH.

Enfin, une indemnité spécifique avait été promise par le Ministère lors de la création du CSRH, à la demande de la CGT.

Il aura fallu plusieurs années, de nombreuses RMIS, la mise en place d'une unité syndicale et de nombreuses journées de grève, d'actions médiatisées et d'organisation des personnels pour obtenir enfin, en 2025, après des années de combat, une mesure indemnitaire pérenne mensuelle pour les agents du CSRH. Néanmoins, celle-ci n'est pas à la hauteur de la reconnaissance attendue, par conséquent, les agents ne relâchent pas la pression, accompagnés de leurs représentants locaux.

Dernièrement, une surcharge de travail conséquente (COM90 - réforme du congé de longue maladie - création de la disponibilité pour raison de santé - mise en place de la protection sociale complémentaire - ...) a mis à mal l'équilibre fragile de ce centre, provoquant un mal-être palpable et général et une forte réaction du personnel (mentions au DUERP, mentions dans le registre santé et sécurité au travail, saisine du médecin du travail, venue de la correspondante social, venue du sous-directeur RH, ...).

Nos propositions pour le CSRH

Il est primordial :

- que le CSRH devienne un service à compétence nationale, qui s'appuie sur les services de proximité (fonction RH locale au sein des directions), les problématiques de ce centre étant souvent non comprises et/ou minorées par l'inter-région de support ;
- qu'il soit doté d'un effectif lui permettant de faire face à une charge de travail de plus en plus complexe et importante, un effectif de 125 agents étant revendiqué en 2026 ;
- qu'il soit créé, au sein du CSRH, un pôle technique

et juridique, lequel pourrait assurer une réelle expertise sur les évolutions réglementaires incessantes que connaît la matière RH (Bien souvent, l'expertise qui devrait se faire au niveau de la DG émane de plus en plus du CSRH et ce dans ses deux départements) ;

- que des études préalables incluant la mise à niveau de l'outil SIRHIUS et la quantification de la charge de travail induite soient conduites systématiquement avant la mise en œuvre des réformes réglementaires (ex COM90, PCS) et des nouveaux modes de recrutement (contractuels et demain RO) par les gestionnaires – en effet ceux-ci sont obligés de trouver des solutions à leur niveau pour compenser ce manque d'anticipation ce qui crée des troubles psycho-sociaux importants ;
- que lors des formations initiales, les stagiaires soient formés en tant qu'utilisateurs aux sujets RH et à l'utilisation des nouveaux outils ;
- que pour les questions à traiter en matière de prévoyance : la direction générale indique aux gestionnaires ce qui relève du CSRH et ce qui relève de la GMF ;
- que la direction générale réponde aux agents lorsqu'elle est interrogée sur des sujets précis (portail RH, prime chef d'équipe) ;
- de relancer des formations « *Métiers* » à l'attention de tous les collègues des pôles RH des directions. Le catalogue des formations est actuellement famélique en ce qui concerne ces agents, lesquels se heurte à des réglementations difficiles. Ceux-ci sont donc des laissés pour compte et n'ont plus accès à aucune formation de ce type, de nature à les aider au quotidien et, du côté du CSRH, rappeler des procédures primordiales pour la bonne tenue des différents dossiers.
- qu'il soit doté de vraies ressources dédiées à la formation professionnelle (réglementation RH et paie, une formation solide et pratique des nouveaux arrivants, en tenant compte de l'évolution des différents logiciels), au sein du service mais également à destination des services déconcentrés par le biais de la DNRFP.

Pour son fonctionnement, le CSRH est alimenté par les données saisies au fil de l'eau, au niveau de la DG mais aussi des services du personnel des DI. Il lui est possible d'intervenir sur la paie jusqu'à J-5 et il supprime la pré-liquidation de la paie effectuée auparavant au service comptabilité des DI.

Avec SIRHIUS, l'objectif est de justifier de nouvelles suppressions d'emplois et de remettre en cause les

acquis obtenus ! Cette suppression devrait avoir pour conséquence, selon nous, de supprimer une moyenne de 6 postes par DI et entraîne la totale disparition des services liaison-rémunération des TG !

Elle devrait aussi à terme, conduire à la fusion dans les DI des services du personnel, ce qui restera de la comptabilité et sans doute de la FP pour gérer les fonctions qui ne seront pas transférées : régies d'avance probablement augmentées, formation, promotion, hygiène et sécurité, évaluation, préparation des mutations...

À travers ces deux projets, c'est probablement 150 à 200 emplois qui devraient disparaître au niveau du siège des DI. Il faut donc s'attendre à des difficultés de reclassement supplémentaires pour les agents sachant que les autres administrations, qu'elles soient d'État ou territoriales, vont-elles aussi être lourdement impactées !

Le SNAD CGT ne peut tolérer de nouvelles suppressions d'emplois au sein des DI et se battra pour défendre les personnels des services RH concernés par une transformation profonde de leurs métiers, et interviendra également dans les différentes directions, pour créer les conditions d'intervention des personnels sur ces questions qui touchent à leur vie quotidienne.

De même, il faut mettre un terme aux suppressions d'emplois à la direction générale qui pèsent sur les conditions de travail des agents et l'accomplissement des missions dévolues à l'administration centrale.

Le recours de plus en plus important à des statuts précaires (contractuels, détachés et prestataires de service) doit être dénoncé pour la précarité qu'ils engendrent quand ils servent de variable d'ajustement pour faciliter des restructurations.

TSI

Les TSI sont les interlocuteurs de proximité des bureaux, des brigades et des directions régionales opérationnelles. Ils sont regroupés en inter-région au sein du PLI et forment un pôle informatique au sein de la DI sous la responsabilité d'un Inspecteur (TS21).

Les missions incombant aux TSI sont :

- dépannage de premier niveau,
- gestion des incidents via OLGA,
- installation et configuration du poste de travail et des solutions d'impression,
- installation et gestion des serveurs locaux,
- installation et configuration réseau
- gestion et suivi des travaux de câblage informatique,
- installation et mise à jour d'applications,
- participation à la PSIT (politique de sécurité informatique et télécommunication),
- gestion de la sécurité informatique (environnement travail et réseau),
- suivi et déploiement du parc informatique,
- gestion du parc de téléphonie mobile et fixe,
- formation de proximité et conseil aux utilisateurs.
- formations encadrées sous forme de sessions intégrées dans le SI formation,
- formation à l'utilisation avancée des outils bureautiques.

Il nous semble indispensable de :

- Sauvegarder les emplois TSI occupés par les douaniers et refuser le recrutement palliatif par des emplois Pacte, peu compatibles avec le fonctionnement à effectifs réduits des cellules TSI. En effet, un contrat Pacte/alternant/apprenti induit la nomination d'un tuteur ;
- Refuser l'externalisation des recrutements sur des postes informatiques et l'utilisation des prestataires externes employés par des sociétés privées très coûteuses et non assermentées, gérant par principe les données très sensibles de la Douane ;
- Rétablir les TSI en DRO pour être au plus proche des demandes d'intervention ;
- Demander que les plafonds d'emplois par DI/DR soient augmentés pour prendre en compte les temps de déplacement qui deviennent de plus en plus longs, malgré la possibilité d'utiliser les outils de support à distance.

Conseillers et assistants de prévention

La question du travail étant au cœur de nos préoccupations, et sous la pression, l'administration a consenti à créer un réseau de conseillers (coordination des AP au niveau de la DI) et d'assistants (DR).

Ce réseau est aujourd'hui indispensable au soutien des agents dans la politique de prévention, afin d'assurer une coordination entre les différents pôles en charge de la santé et de la sécurité des agents, notamment pour piloter la campagne d'actualisation et d'évaluation des risques professionnels avec les chefs de service et les agents, pour assurer le suivi des différentes mesures de prévention : humaine, organisationnelle ou technique (dotations en EPI, s'assurer que la note ministérielle déclinant les priorités de la politique de santé et sécurité au travail diffusée aux agents et appliquée, assurer la liaison dans le dispositif de signalement...).

Leur rôle est primordial également dans les instances représentatives FS, F2S.

Le SNAD CGT revendique un renforcement de ce réseau. Tout assistant ou conseiller doit consacrer 100 % de sa quotité de travail à cette fonction. Bien trop souvent aujourd'hui, ils ne disposent que d'un temps partiel, voire très partiel. Reconnaître leurs fonctions et leur engagement commence par la consécration du temps nécessaire.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT formule pour les DI et les DR les revendications suivantes :

- maintenir des services des ressources humaines, de formation professionnelle et d'équipements de pleine compétence dans chaque DR ;
- reconsidérer la charge de travail et affecter des effectifs dans ces services ;
- les doter d'outils informatiques modernes et adaptés pour un meilleur service rendu à l'agent et une efficacité accrue ;
- développer et compléter la formation des agents concernés, calquer l'organisation des DI sur les régions administratives ;
- maintenir un réseau comptable de proximité ;
- maintenir et renforcer le réseau de correspondants sociaux dans chaque DR ;
- Réinternaliser l'informatique douanière ;
- assurer la formation continue de tous les agents travaillant dans les DI/DR sur des missions support ;
- La rémunération des formateurs occasionnels doit faire l'objet d'une révision régulière.

L'informatique douanière et l'intelligence artificielle

L'informatique est au cœur de toutes les missions douanières. Les applications se font toujours plus nombreuses, les outils évoluent (terminaux et applications mobiles), la dématérialisation s'intensifie, pour les opérateurs (ex. ELO Brexit, pour la « *frontière intelligente* ») et les agents (ex. de la gestion du temps de travail et des carrières dans Sirhius...) et les besoins des utilisateurs ne se démentent pas.

L'administration trouve de son côté dans l'informatique un levier pour « *simplifier* » des tâches, faire des gains de productivité et rendre des emplois.

Le domaine a connu des bouleversements majeurs ces dernières années, qui modifient en profondeur l'informatique douanière :

- les technologies évoluent, avec un développement massif et accéléré des data centres (infrastructures et services cloud), et de l'intelligence artificielle (en particulier générative), qui présentent des enjeux de souveraineté, de sécurité et d'écologie (consommation énergétique, en eau...).
- le cadre juridique s'est densifié, qu'il s'agisse de sécurité informatique (directives NIS), de traitements et de protection des données personnelles (Règlement UE 2016/679), d'accessibilité numérique (Directive UE 2016/2102 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public) ou d'intelligence artificielle (Règlement UE 2024/1689 ou « *IA Act* »).

Le système d'informations de la DGDDI contient des données sensibles du fait des missions de la douane, à ce titre il constitue une cible très exposée aux attaques informatiques, de plus en plus nombreuses et problématiques. Dans ces conditions, afin d'assurer une bonne qualité de fonctionnement de

l'administration douanière, il est indispensable que le domaine informatique soit développé, maîtrisé, valorisé, et maîtrisé

La douane dispose de deux centres informatiques (CID et DNSCE), d'une sous-direction des systèmes d'information à la direction générale, et d'un réseau de proximité (TSI). Certains SCN (DNRED, ONAF, DNGCD) disposent également en leur sein de structures et de compétences informatiques.

Sans capacité suffisante pour mener tous ses chantiers informatiques, ou par choix, l'administration recourt massivement et souvent systématiquement (en première intention) à la sous-traitance auprès d'entreprises de services numériques (ESN), y compris pour des sujets stratégiques et/ou de long terme : développement d'applications douanières, hébergement ou services sur cloud externe, gestion de projets informatiques, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage... Trop souvent, la Direction générale opte pour une solution externalisée, coûteuse et mal maîtrisée (voir Delta IE et Gamma).

Trop souvent également, la Direction générale néglige les informaticiens douaniers qui en ont la responsabilité. Le constat peut être fait d'un éclatement de la filière informatique douanière, avec des recrutements d'ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC, ministère de l'intérieur), d'ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), de contractuels, mais aussi d'apprentis, alternants, voire de prestataires au long cours, c'est-à-dire effectuant – parfois dans des locaux douaniers - des missions douanières. Pour le SNAD CGT, il est urgent de remettre l'informatique douanière au centre des préoccupations des douanes.

Les métiers de l'informatique

On parle d'informatique et d'informaticiens mais il faut garder en tête qu'il s'agit de plusieurs métiers totalement distincts.

Pour prendre une analogie, un plombier et maçon sont tous les deux artisans du bâtiment mais leurs métiers n'ont pas grand-chose à voir même s'ils doivent parfois travailler de concert. La multiplication des outils et des technologies utilisées induit à de nombreuses expertises de niche (data engineers, spécialistes conteneurisation...).

Schématiquement l'informatique se décompose en grandes filières.

Le **développeur** (maîtrise d'œuvre MOE) : Il va écrire du logiciel. Soit pour créer quelque chose de nouveau, soit pour faire évoluer un existant (on parle alors de maintien en condition opérationnelle ou MCO).

Le **testeur intégrateur** : Il va paramétrer un logiciel et se charger de tester et vérifier que tout fonctionne comme prévu.

Le **chef de projet** : Il va organiser et suivre le travail de son équipe, prioriser les différentes tâches, servir de filtre entre cette équipe et les demandeurs et assister aux diverses réunions de suivi.

L'**administrateur système (partie ingénierie)** : Il crée les instances de serveurs qui feront tourner les logiciels (tant pour les environnements de développement et de tests, que pour l'environnement de production).

L'**administrateur système (partie exploitation)** : Il va suivre les problèmes sur les serveurs de production et intervenir si nécessaire.

L'**administrateur de bases de données**.

L'**assistance à maîtrise d'ouvrage** (AMOA) : ce métier s'exerce à la direction générale (SI1) et vise à aider les rédacteurs en charge d'un applicatif (on parle de maîtrise d'ouvrage ou AMO) et à préciser leurs besoins en termes informatiques. Ils peuvent faire l'interface avec le CID/DNSCE et des prestataires extérieurs.

Moins nombreux sont les **administrateurs réseaux**, les administrateurs des bases de données, les analystes ou ingénieurs en science de données...

Les **TSI bientôt renommés TSN** (techniciens de supports numériques) ont la charge de la gestion locale du poste des agents. Des TS2I renommés CSNI (Chef du Service Interrégional) se verront confiés une tâche de TSN à part entière et une tâche de gestion managériale.

Des **assistants utilisateurs**, avec une qualification informatique le plus souvent, travaillent dans les 3 services d'assurances aux utilisateurs de la douane (SAU) qui sont les centres d'appels pour les agents et les entreprises, en cas d'incident.

Au sein des bureaux réglementaires de la direction générale et de SCN (DNRRP...), des rédacteurs ont également la responsabilité de la maîtrise d'ouvrage d'applications, ce qui nécessite des compétences informatiques et en gestion de projet mal reconnues (recette fonctionnelle, spécifications...).

Les informaticiens en douane

On le voit, les métiers sont distincts voire totalement différents alors que les douaniers sont recrutés sur la base d'un concours unique de contrôleur programmeur ou d'inspecteur PSE. Ensuite, le faisceau des choix géographiques et des postes disponibles à l'instar T font que les informaticiens sont ou non affectés sur un poste qui correspond à leur formation.

Le problème ne se pose pas pour les contractuels qui sont recrutés pour un poste donné et pour les ISIC (ingénieur des systèmes d'information et de communication), corps d'informaticiens de l'État rattaché au ministère de l'Intérieur qui ont davantage de choix dans leur affectation.

Ils ont en revanche des problèmes distincts : l'hétérogénéité des salaires pour les contractuels et l'arbitraire des primes pour les ISIC.

Les agents des douanes peuvent obtenir une qualification informatique (Pupitre assistant utilisateur, analyste assistant utilisateur, analyse, PSE) en

passant un examen professionnel de catégorie A ou B. Ces examens sont organisés au niveau ministériel, à des fréquences très variables (ex. pas d'examen AAU depuis 2022). L'absence d'examen ou de validation des acquis organisée au niveau directionnel engendre des situations où des agents sont qualifiés de fait mais non-reconnus et non-rémunérés à la hauteur de cette qualification.

L'externalisation et ses risques

Enfin la douane n'hésite pas à faire appel à des sous-traitants, salariés de sociétés de service en ingénierie informatique (Sopra, Cap gemini, Atos...). Les prestations sont protéiformes et peuvent s'empiler pour un même projet peuvent être de trois formes :

L'assistance technique : Il peut s'agir de missions très courtes (formation, opération ponctuelle) ou longues (de quelques mois à quelques années). La société de service « *place* » un de ses salariés (ou un de ses propres sous-traitants) directement dans nos locaux où il occupe un poste qui pourrait être tenu par un douanier ou un contractuel.

L'assistance technique « hors site » (depuis les locaux de l'ESN).

Le forfait : L'administration délègue la réalisation d'une tâche à la société prestataire. Typiquement il peut d'agir de la création d'un nouveau téléservice. Il peut aussi s'agir de prestations incluant à la fois des produits et leur hébergement sur cloud.

Le conseil : L'administration paye (fort cher) une prestation de conseil pour l'accompagner sur une thématique.

La formation

De plus, le manque de connaissance des métiers douaniers ne plaide pas en la faveur du recours à des entreprises extérieures. Le fait de passer par des marchés publics, ou l'ajout d'intermédiaires dans les projets, prive aussi de la souplesse d'une gestion interne.

En pratique, des prestations peuvent être maintenues mais avec des ESN distinctes, ce qui nécessite à chaque changement de sous-traitant un temps de montée en compétence. Souvent, il peut être attendu des informaticiens douaniers qu'ils aident les prestataires à mieux appréhender le système d'information de la DGDDI.

La rotation des prestations entraîne de fait une gestion assez lourde des mouvements d'entrées et sorties (dotations matérielles, habilitations, « *onboarding* »...). Le recours à la sous-traitance, s'il peut s'entendre sur des domaines techniques très pointus et ponctuels, doit être réduit à son minimum.

Lorsqu'une compétence est nécessaire en externe, le risque est que le savoir-faire, la maîtrise technique repart à la fin de la prestation informatique ou de conseil. Moins le savoir-faire est présent en interne, plus la difficulté est grande pour le pilotage et le contrôle des prestations est complexe.

Des objectifs de réinternalisation ont été donnés à la DGDDI à l'occasion des contrats de financements FTAP (ex. téléphonie mobile). Or ils ne sont pas atteints. Il est également utile de rappeler que les données gérées dans le cadre des missions douanières sont extrêmement sensibles. Là encore, le recours à la sous-traitance fait courir un risque, cette fois aux informations détenues par l'État. Qu'elles soient économiques ou individuelles, la sécurité de ces données doit être assurée d'un point de vue technique évidemment mais aussi par un accès très limité aux entreprises privées. Le cadre contractuel qui les lie aux douanes ne peut être la seule réponse.

Par ailleurs, il conviendrait de professionnaliser et de renforcer les maîtrises d'ouvrage qui ont la lourde tâche de rédiger et maintenir les cahiers des charges à jour en fonction des évolutions réglementaires. De la même manière, il y a nécessité à améliorer la conduite du changement qui s'est jusqu'ici fortement dégradée.

Le recrutement

La difficulté de recruter et conserver les informaticiens. La douane a plusieurs handicaps pour

recruter et conserver ses informaticiens par la voie des concours :

- Un **manque de notoriété** par rapport à d'autres corps d'informaticiens de l'État.
- Des **évolutions en interne très difficiles** avec un concours d'inspecteur principal qui n'est pas du tout abordable pour un inspecteur PSE, par comparaison avec la filière ISIC/IPSIC, et trop de postes A+ qui sont occupés par des contractuels recrutés pour le poste, ce qui ne facilite pas non les évolutions de carrière.
- Un **choix d'affectation très limité** : Le CID (Osny en banlieue de Cergy), la DNSCE (à Toulouse) et la direction générale (SI1 et SI2 à Montreuil).
- Un **salaire insuffisant** (CID/DNSCE) en région parisienne. Par ailleurs, les règles de recrutement et d'évolution des contractuels sont ainsi fixées que certains contractuels se retrouvent sous le « *prix du marché* » et décident de démissionner alors que d'autres sont rémunérés largement au-dessus du marché.

Une carrière informatique

L'internalisation de la très grande majorité des développements informatiques et le renforcement de l'assistance doivent être inscrits comme un objectif prioritaire et stratégique et s'accompagner de recrutement à la hauteur des besoins.

La qualité du travail informatique ne peut s'entendre sans de véritables cursus de formation. Ces dispositifs doivent s'envisager dans un cadre ministériel. La question d'une ou plusieurs écoles de l'informatique aux Finances se pose alors. L'important étant que les compétences techniques acquises soient en lien avec les métiers qu'elles servent au quotidien.

Il n'est pas souhaitable de former des informaticiens déconnectés des missions de leur administration. Ce niveau de compétences exigées doit aussi être reconnu au travers de la fiche de paye mais également de la carrière.

Aujourd'hui, un peu laissés pour compte, ces métiers doivent être pleinement revalorisés pour permettre le développement et l'épanouissement des informaticiens. Ils sont une des clés de voûte du fonctionnement des douanes et leurs compétences doivent être reconnues.

Plus globalement, il est nécessaire d'outiller et d'organiser de manière cohérente la filière informatique pour qu'elle puisse exercer efficacement sa mission.

La multiplication des profils et des statuts induit enfin une complexité au niveau de la gestion RH, à tous les niveaux (local et DG), avec des temps de traitement longs en cas d'anomalie (dans des dossiers individuels de personnels détachés par exemple).

Écologie, développement durable

La filière numérique est génératrice de déchets. L'éco conception (au niveau logiciel) et le recyclage des matériels devraient être davantage étudiés.

REPÈRES REVENDICATIFS

Dans la durée, le SNAD CGT demande à l'administration qu'elle veille à continuer d'organiser au minimum 3 groupes de travail dédiés par an et qu'ils soient en lien direct avec le Comité technique de réseau et ses groupes de travail.

Le recours à la sous-traitance et aux contractuels, s'il peut s'entendre sur des domaines techniques très pointus et ponctuels, doit être réduit à son minimum. Des groupes de travail spécifiques devraient être organisés sur le sujet de la réinternalisation des compétences et des missions. La filière informatique douanière ne doit pas se transformer en mission d'achat de solutions, avec des agents en charge du « *pilotage* » de ces achats.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) EN DOUANE

Comme l'ensemble de la Fonction publique, la Douane s'inscrit dans un processus de transformation numérique accéléré. L'IA est d'ores et déjà introduite dans notre administration, et il est primordial que notre syndicat s'empare de ce sujet, qui sera très

vite lourd d'enjeux en termes de souveraineté technologique, de sécurité, d'éthique, de conditions de travail, d'efficacité, d'effectifs, de missions, quelle que soit la branche (OP/CO, AG, SU) concernée. Face à cette mutation technologique, le rôle de notre syndicat sera déterminant : il s'agit de ne pas subir l'innovation mais de la mettre au service du collectif.

L'IA en Douane ? Un état des lieux difficile

De par ses performances et les applications multiples qu'elle permet, l'IA (générative ou non) peut s'avérer un outil précieux en matière de traitement des données massives, d'analyse des flux, d'aide au ciblage, à l'interprétation d'images, à la rédaction, à l'orientation des contrôles, à l'automatisation de certaines tâches...

Malheureusement, le SNAD CGT constate une certaine opacité de la direction sur le sujet, malgré la RT IA du 7 octobre 2025, première du genre, et qui avait pourtant comme ambition de nous présenter la stratégie de la DGDDI en matière d'IA.

Néanmoins, 3 projets ont été présentés lors de cet échange : un outil destiné aux TSI, un autre pour l'IS et un chatbot (destiné aux agents) d'aide à l'appropriation de la recodification.

Par ailleurs, même s'il existe une charte de la Douane sur l'IA (diffusée début 2025), celle-ci n'apporte pas de cadre suffisamment clair. Il sera toujours compliqué de mesurer le recours individuel aux outils d'IA par les agents, ces usages se faisant souvent à l'insu de leurs chefs de services. L'usage de l'IA par les ESN dans le cadre de leurs prestations n'est pas non plus contrôlable.

Les dangers de « l'algorithme roi »

Question environnementale et soutenabilité des usages : l'utilisation de l'IA, en raison des supercalculateurs qu'elle nécessite, est terriblement énergivore. L'IA est aussi forte consommatrice d'eau (douce).

Son développement doit être maîtrisé, au regard des enjeux de dérèglement climatique et de raréfaction de l'eau. Les modèles de langage frugaux devraient aussi être étudiés.

On peut alors se demander s'il est pertinent d'investir autant dans une technologie qui sera de toute façon limitée par des questions de ressources (terres rares, questions énergétiques...)

Risques d'hallucinations, de biais : l'IA n'est pas infallible, elle implique forcément des biais, des erreurs. Les algorithmes mal conçus peuvent mener à des erreurs de ciblage, à des choix discriminatoires ou à des erreurs d'interprétation de textes juridiques. Les agents ne doivent jamais se retrouver responsables des décisions générées par un outil d'IA qui doit rester sous supervision humaine.

L'IA générative s'est diffusée dans la sphère privée pour la gestion des centres d'appels. Les SAU ne doivent pas se voir imposer une IA (chatbot), qui va augmenter la pénibilité des tâches : moins de contact direct avec les usagers, davantage de temps de relecture et de correction des réponses générées.

Du côté des usagers et des agents demandant une aide, la mise en place de chabots va baisser la qualité de service, obligeant à des parcours utilisateurs alambiqués « *en autonomie* ». Alors que le réseau physique douanier rétrécit et que toute procédure est numérisée, la disparition de « *vraies personnes* » au bout du fil pourra amener à des situations d'isolement et de détresse chez des agents et des usagers du service public, livrés à eux-mêmes en cas de problème.

Un algorithme n'est pas neutre, il dépend de l'orientation et de la programmation humaine qui conditionne son utilisation. L'administration utilise fréquemment l'argument de la « *performance technologique* » et de la dématérialisation pour supprimer des postes de support et de contrôle.

L'IA, comme la majorité des logiciels déjà employés à ce jour en douane, peut facilement être détournée pour surveiller l'activité des agents, mesurer leur « *performance* » en temps réel et accentuer la pression hiérarchique (logique de rendement).

Coûts liés au hardware et software : A l'heure où on peine à faire avancer des projets informatiques

basiques (Delta, Gamma, procédures contentieuses...). Il faut peut-être se recentrer sur l'essentiel.

Perte de sens au travail : automatiser le ciblage ou l'analyse, c'est risquer de vider les métiers de leur substance. L'agent ne doit pas devenir un simple « *exécutant* » validant les choix d'un programme dont il ne maîtrise pas les paramètres.

Ces paramètres, décidés en amont par la DG, ou pire, par le ministère ou pire, le concepteur (privé) du logiciel, ne pourront jamais prendre en compte la réalité du terrain et l'analyse fine que le douanier est en mesure d'opérer en temps réel.

Souveraineté et sûreté numériques : le développement et l'utilisation des outils de l'IA font l'objet d'une forte spéculation financière, y compris sur le prix des composants (mémoire) et rien ne garantit la sûreté et la sécurité des données qui pourraient être stockées et revendues par des opérateurs privés.

Il faut s'assurer qu'aucune donnée relative aux personnels douaniers ou issues de nos applicatifs ne puissent être revendues à des opérateurs externes.

REPERES REVENDICATIFS

Transparence et respect des instances de consultation : tous les acteurs (agents, prestataires, commanditaires et OS) doivent être associés aux projets, à la réflexion, à la mise en place des solutions d'IA. Tout algorithme utilisé pour le ciblage ou la gestion des personnels doit être auditable par les représentants du personnel.

En outre, SNAD CGT souhaite la mise en place de GT réguliers, la création d'un comité de pilotage et d'un comité d'éthique sur les prestataires sélectionnés (problème de souveraineté des données et de mise en danger de données sensibles), les coûts et dépenses afférentes engagées et des bilans d'utilisation. La réinternalisation des compétences et des missions devrait aussi être inscrite à l'agenda social.

Formation et acculturation : le SNAD CGT exige la mise en place de modules dédiés durant la formation initiale.

Tout agent doit être capable de connaître les usages possibles de l'IA dans son cadre professionnel, mais aussi ses biais, ainsi que les limites déontologiques de son utilisation.

Pour le SNAD CGT, l'IA ne doit pas être le prétexte à une « *douane sans douaniers* ». La technologie doit rester un outil d'aide à la décision et non un substitut à l'expertise humaine.

Aucune décision administrative ou de contrôle ne doit être prise de manière 100 % automatisée, et la responsabilité d'un agent ne saurait être engagée en cas de problème lié à une mauvaise décision de l'IA.

Pour le SNAD CGT, si l'IA permet de gagner du temps sur certaines tâches, ce temps doit être rendu aux agents pour approfondir leurs missions, se former, améliorer le service public, et non pour supprimer des emplois. L'IA doit être considérée comme une solution complémentaire à l'existant, et pas comme solution ultime de remplacement des agents, comme « *levier de performance* » (autrement dit pour « *rendre des emplois* »).

Et pourquoi pas une IA au service de la mise en place des 32h ?

L'IA peut être mise au service du bien-être au travail, de l'inclusion du handicap, de la prévention contre les RPS... Les données automatiquement traitées doivent faire l'objet d'une déclaration à la CNIL, et les données conservées par l'administration ne doivent pas être croisées avec d'autres fichiers en vue d'une surveillance massive de population.

La menace sur les libertés publiques sont un sujet prioritaire pour le SNAD CGT. Le SNAD CGT refuse l'utilisation de l'IA pour le recrutement, l'évaluation individuelle ou la surveillance des agents sur leur poste de travail.

Politique salariale

La CGT exige le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

Le traitement doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à notre existence dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

La perte d'attractivité de la Fonction publique est intrinsèquement liée à l'érosion du pouvoir d'achat, la stagnation des rémunérations et le manque de perspectives de carrière. Lutter contre ce manque d'attractivité doit se faire par une politique salariale ambitieuse et l'abandon des LDG.

La notion de salaire

Le salaire comprend deux éléments :

- le **salaire direct** : c'est la somme versée individuellement à chaque ouvrier : le net de la feuille de paie (traitement + régime indemnitaire + primes spécifiques) ;
- le **salaire socialisé** : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales.

Mais, aussi et surtout, grâce au travail d'Ambroise Croizat avec les ordonnances de 1945 créant le Régime général de la Sécurité sociale.

La partie socialisée du salaire correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire un certain

nombre de risques inhérents aux aléas de l'existence. Font partie de ces prestations :

- la couverture de la maladie,
- l'indemnisation du chômage et des accidents du travail,
- la naissance d'enfants (allocations familiales),
- la retraite.

En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Il est rappelé que toute diminution de cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécurité sociale, etc.).

Mais, cela veut aussi dire que l'on cherche à dénaturer la révolution politique engagée par Ambroise Croizat car le Régime créé au lendemain de la guerre est, en soi, révolutionnaire puisqu'il crée une valeur économique alternative à la valeur capitaliste.

Le projet Macron de réforme des retraites et de son financement (« *retraite universelle par points* ») met à mal la philosophie d'Ambroise Croizat et le principe de redistribution du salaire socialisé, où chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins. Ces salaires ainsi socialisés permettent d'atténuer les effets néfastes des inégalités salariales et des parcours professionnels accidentés (temps partiel, maladie, congés parentaux, chômage...).

Le projet Macron vise à remplacer la redistribution par la contribution. Ainsi, chacun cotiserait en fonction de ses moyens, chacun recevrait en fonction de

sa cotisation. Un tel mécanisme ne fait que reproduire les inégalités sociales et salariales.

Le maintien du pouvoir d'achat

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies, sur l'autel de la résorption de la dette publique, la part des salaires de la Fonction publique dans les richesses créées est en recul ces vingt-cinq dernières années. Le point d'indice a augmenté de 15,94 % sur les 25 dernières années. Sa valeur actuelle est de 4,9297 €. L'inflation (hors tabac) depuis 2000 atteint 49,1 %. La perte de pouvoir d'achat est donc significative : -22,2 % pour les agents.

Le gouvernement Macron maintient ce cap : gel de la valeur du point d'indice, hausse de la CSG avec une compensation à minima pour les actifs, report des mesures statutaires et indiciaires PPCR de 2018, revalorisations insignifiantes des frais de déplacement.

Et il compte aller encore plus loin :

- par une évolution différenciée de notre système de rémunération entre les trois versants de la Fonction publique, ce qui impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales et uniformes de revalorisation (du point d'indice), mais de fixer une masse salariale pluriannuelle ;
- par une montée en puissance de la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions : le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui prévoit une modulation du régime indemnitaire du fonctionnaire en fonction du poste occupé et des résultats obtenus et qui témoigne de la volonté du gouvernement d'individualiser la rémunération des agents avec toute la subjectivité que cela induit.

Pour l'instant, la douane n'est pas encore concernée par le dispositif mais les différents corps qui la composent devraient y passer progressivement dans les prochaines années. Dans notre ministère, le corps des contrôleurs de la DGFIP connaît le RIFSEEP depuis le 1er janvier 2020. C'est une régression réelle dans le statut des fonctionnaires et la loi de modernisation de la fonction publique votée en août 2019

a déjà instauré dans ses ordonnances, la notion de concurrence dans les rémunérations entre agents.

Pour certains fonctionnaires, le traitement indiciaire représente 75 % de la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités salariales.

Le bilan social, prévu par l'arrêté du 22/12/2017, qui doit être communiqué chaque année aux représentants des personnels en CTSD, comporte des indicateurs utiles pour mesurer les inégalités en matière de rémunérations :

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- rémunérations par décile ;
- part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

Nous devons veiller à la communication de ces informations car elles peuvent nous alerter sur des situations inégalitaires en matière de rémunérations entre catégories et entre hommes et femmes. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la Fonction publique de carrière.

En ce qui concerne l'indemnité de résidence, la réglementation prévoit que son montant soit calculé en fonction de la zone territoriale dans laquelle est classée la commune d'exercice des fonctions, représentant 0, 1 ou 3 % du traitement brut. La cartographie des trois zones d'attribution de cette indemnité n'a pas été révisée depuis 2001 et les agents affectés dans les deux premières zones sont fortement désavantagés, les zones d'urbanisation ayant considérablement évolué depuis sans que l'État employeur n'en tire les conséquences.

Sa progression

La progression du pouvoir d'achat par la rémunération s'inscrit dans un mécanisme de justice économique et sociale consistant à restituer aux salariés une partie des fruits de la croissance.

Il est légitime qu'une partie de la croissance, donc de la richesse supplémentaire produite au cours d'une année, revienne aux salariés qui ont, dans leur ensemble, contribué à la produire. Les fonctionnaires comme les autres salariés doivent bénéficier de cette croissance. Pour ce qui nous concerne, cette progression doit être assurée par une augmentation de la valeur du point d'indice.

Par ailleurs, le principe de la carrière, avec les avancements d'échelon (reconnaissance de l'expérience acquise) et les avancements de grade ou de corps (qualification supérieure) doivent évidemment produire une progression du traitement.

La question des primes dans le traitement

Nous assistons depuis plusieurs années au développement accéléré des rémunérations « *hors grilles* » (primes, bonification indiciaires...). Cette situation a pour effet de mettre en concurrence les douaniers entre eux et par une certaine logique de « métiers » à classer les postes suivant leurs attraits en termes de rémunération.

La NBI en est un exemple des plus frappants, l'octroi de cette prime est de plus en plus revendiqué par les personnels pour reconnaître la technicité de leurs postes.

L'Allocation complémentaire de fonction (ACF) est attribuée aux agents des deux branches de la DGDDI. Pour autant, son montant n'est pas équivalent et elle est supérieure pour les agents en Opérations commerciales et AG.

L'indemnité de risque en Surveillance a connu plusieurs revalorisations depuis sa création en 2002. Elle est une reconnaissance de la pénibilité et des risques encourus de cette branche. Elle doit être un élément pris en compte dans la pension de tous les agents de la surveillance dans la nouvelle réforme des retraites.

En revanche, il n'existe pas de véritable reconnaissance de la pénibilité dans la branche OP/CO alors que les bureaux de contrôle avec des horaires longs en 12 heures, des services de nuit, des dimanches

et jours fériés se développent en douane à Roissy, Calais, le Havre et Dunkerque notamment, ce qui représente un nombre non négligeable d'agents.

La grille indiciaire

La grille indiciaire unique est un pilier du statut des fonctionnaires. Elle souffre de plusieurs maux :

- Un déclassement ou « *smicardisation* » qui s'exprime par la baisse du niveau des premiers échelons dans toutes les catégories. Ceux-ci sont progressivement rattrapés, voire parfois dépassés par le SMIC.
- La non-reconnaissance de nombreuses qualifications.
- Le développement accéléré des rémunérations « *hors grilles* ».

La CGT revendique une rénovation profonde des grilles de manière à corriger les dérives et à reconstituer une véritable évolution de la carrière de l'agent reconnaissant les qualifications. Cette grille unique de classification passe par le maintien des catégories et corps. Cette rénovation doit également permettre de redonner de l'amplitude aux grilles.

Les négociations salariales

À la suite du mouvement des douaniers au printemps 2019, un protocole d'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales à la suite de ce conflit qui aura vu une augmentation du pouvoir d'achat des agents (revalorisation IR et ACF), augmentation du taux d'heures de nuits, étude sur les conditions de travail (état des lieux de l'immobilier, mise en place de nouvelles mesures de préventions) et l'ouverture de discussion sur la décote des pensions.

Le conflit de 2022 s'est également conclu par un accord signé par la majorité des OS dont le SNAD CGT. Celui-ci a permis d'octroyer des garanties aux agents restructurés ainsi qu'une revalorisation d'ordre général comme en 2019.

De plus et à l'initiative de notre organisation syndicale un droit nouveau a été créé pour les agents

ayant subi au moins deux restructurations depuis le PSD. Un fonds spécial destiné aux agents, le FACVA, a également été mis en œuvre.

Par ailleurs, de nombreux conflits « métiers » ont vu le jour ces dernières années. Ils ont tous en commun des revalorisations salariales spécifiques liées au métier, aux fonctions. Cela a concerné les moniteurs de tir et TPCI, les agents du CSRH, les informaticiens, les chefs d'équipe, les CSDS et CSDSA.

Il est manifeste que la rémunération et le pouvoir d'achat sont des éléments structurants dans l'établissement du rapport de force. La loi de la transformation de la Fonction publique de 2019 permet l'ouverture de négociations salariales. Le SNAD CGT a donc demandé, le 14 août 2024, à la Direction générale l'ouverture de négociations. La DGDDI a refusé l'ouverture de ces négociations en s'affranchissant de ses obligations si bien que le SNAD CGT a intenté un recours auprès du tribunal administratif de Montreuil.

REPÈRES REVENDICATIFS

La CGT propose le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière. Le traitement doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à notre existence dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Pour le SNAD CGT, toutes les indemnités, primes et allocations ayant un caractère de complément de traitement doivent être intégrées aux traitements bruts afin d'être pris en compte dans les calculs des droits à la retraite.

Le SNAD CGT exige l'abrogation du RIFSEEP. La CGT refuse qu'une partie des rémunérations soit soumise à l'arbitraire des chefs de service et considère que cela nuit fortement à la cohésion des services.

Le SNAD CGT s'oppose à la mise en œuvre des trois niveaux de rémunération : le premier au métier

exercé (NBI), le second au mérite (RIFSEEP) et le troisième suivant la grille indiciaire.

Maintien de la grille unique indiciaire pour toute la Fonction publique, dans le cadre d'une carrière linéaire prenant en compte les niveaux de recrutements.

Indexation du point d'indice sur l'inflation pour mettre un terme à l'érosion constante du pouvoir d'achat.

Le SNAD CGT revendique la mise en place d'un salaire minimal à 2200 euros bruts dès le recrutement dans la Fonction publique. Intégration des primes dans le traitement brut pour le calcul des pensions de retraite.

Rattrapage significatif du pouvoir d'achat par une augmentation du point d'indice de 10 %.

L'administration doit mettre en œuvre un guide pédagogique de lecture de la fiche de paie qui doit être plus détaillé ainsi que des outils simples permettant de calculer les différents droits (IDV, ARE, IA, SFT, etc.).

L'alignement de l'ACF surveillance avec l'ACF OP/CO. L'indemnité de risque qui compense cette inégalité a vocation à reconnaître et à récompenser le risque et la pénibilité.

La CGT revendique la fin du jour de carence et le retour à plein traitement en cas d'arrêt maladie en lieu et place des 90 %.

Le SNAD CGT exige la révision de la cartographie de zonage de l'indemnité de résidence, sa revalorisation et son extension à toutes les métropoles et à tous les endroits en tension.

Le SNAD CGT exige le rétablissement de la Gipa (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) pour tous les fonctionnaires dont l'évolution est inférieure à l'inflation. Sa suppression par décret en 2024 est une attaque directe contre le pouvoir d'achat des agents les plus impactés par la hausse des prix.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Si certaines évolutions ont été réalisées ces dernières années, la nécessité de véritables avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est indispensable dans toutes les strates de notre société. Cette prise de conscience n'est pas due à une évolution « *naturelle* » mais est directement liée aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent, les conquêtes sont toujours remises en cause. Les rapports de domination existent dans tous les domaines. Dans le champ politique, économique, social, dans la sphère « *publique* », mais aussi dans la sphère dite « *privée* ».

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués. La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des bureaux et des usines mais, bien au-delà, elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

De plus, à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'ajoute celle des violences à caractère sexiste et/ou sexuel, auxquelles les femmes sont confrontées dans et hors du champ professionnel. L'égalité ne pourra s'obtenir sans combattre ces violences. De ce point de vue-là, la prise de conscience est en train de grandir, notamment grâce au relais des réseaux sociaux depuis fin 2017. Au point que cette question des violences est devenue aujourd'hui une des composantes importantes de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Cependant nous devons rester vigilants : l'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise.

Grâce aux mobilisations de tous les salariés, des progrès ont été accomplis en matière d'égalité femmes/hommes mais des défis doivent encore être relevés, des luttes doivent encore être menées.

Quantité de rapports, d'études, de statistiques pointent fortement les discriminations dont sont victimes les femmes salariées dans les secteurs publics et privés. À la DGDDI, les statistiques tirées du bilan social mettent en lumière des situations de carrière qui peuvent être pénalisantes pour les femmes. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples, ce sont majoritairement elles qui « *choisissent* » le temps partiel faute de structures d'accueil suffisantes pour la petite enfance, qui mettent entre parenthèses « *leur carrière* » pendant le temps consacré à l'éducation de leurs enfants...

Ce sont encore elles qui subissent le « *plafond de verre* » dans leur déroulement de carrière. Après avoir subi et payé le temps partiel contraint, vécu la discrimination de carrière, elles sont sanctionnées sur les annuités au moment du départ à la retraite, quand la monoparentalité ne vient pas en rajouter.

S'y ajoute avec la dernière loi sur les retraites, la disparition des avantages pour les mères ayant élevé trois enfants, mesure d'autant plus injuste qu'elle ne vise que celles nées après 1956 et qui modifie de surcroît la prise en charge des enfants nés après la réforme de 2004. (Impossibilité de partir avant 60 ans mais surtout, modification du calcul de leur retraite en réduisant leur droit).

Malgré ces discriminations et les difficultés rencontrées pour concilier vie professionnelle, vie familiale et sociale, les femmes exigent leur place au travail

(80 % des femmes travaillent ou souhaitent travailler) y compris lorsqu'elles ont des enfants.

Des outils existent pour gagner une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos administrations, nous devons les saisir. Alors que les femmes représentent 48,8 % de la population active en 2024, les inégalités persistent et la liste est longue : inégalité dans l'accès à l'emploi, non-mixité des métiers, précarité accrue via le temps partiel soi-disant choisi, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et promotions grignotées, etc.

L'administration peine à se transformer malgré ses grands discours. Les chiffres confirmant les inégalités sont sans appel (RSU 2024) :

- Un recrutement déséquilibré : Les femmes ne représentent que 41 % des lauréats au concours B et 38 % au concours C, signe que l'attractivité du métier reste entravée par des stéréotypes de genre.
- La Surveillance, bastion masculin : avec seulement 23,2 % de femmes, la branche surveillance accuse un retard immense en matière d'égalité et d'accès aux missions de terrain.
- Le plafond de verre dénoncé par le SNAD CGT est une réalité mathématique : plus on monte dans la hiérarchie, plus la place des femmes s'étirole. Elles ne sont plus que 31 % en catégorie A+, exclues des centres de décision stratégique. Les douanières sont moins nombreuses que leurs homologues masculins à bénéficier des actions de formation continue (34 % pour les femmes contre 66 % pour les hommes).
- 62 % des agents à temps partiel sont des femmes. Cela démontre que l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale continue de reposer prioritairement sur les femmes, faute de politiques sociales et de structures d'accueil suffisantes. Cette proportion est portée à 65,6 % quand il s'agit des AG/CO.
- 53 % des agents en télétravail sont des agentes.

Au-delà des statistiques, il y a également bien d'autres sujets sur lesquels notre administration pourrait porter son effort concernant la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Quant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le Bilan social de la douane 2024 indique : *« La recherche de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une priorité et un engagement du ministère et de la DGDDI, inscrits dans les plans ministériel et directionnel dédiés à l'égalité professionnelle. Les écarts de*

rémunération constatés entre les femmes et les hommes varient en fonction des catégories, des grades et des branches métiers. En moyenne et globalement, il est de l'ordre de 200 euros en défaveur des femmes (entre 127 euros pour la catégorie C jusqu'à 777 euros pour la catégorie A+). Pour la catégorie A+, la majorité des écarts de rémunération femmes/hommes constatés sont liés à des effets de structure (moins de femmes occupent les postes les mieux rémunérés) ».

L'axe 2 du plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en douane, adopté lors du CTR de juillet 2020, devrait permettre néanmoins de *« mener un travail d'expertise sur tous les éléments de rémunération et sur les facteurs éventuels de discrimination en termes de rémunération et doter la DGDDI d'indicateurs pérennes permettant d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes »* (action 18). Il faut une meilleure prise en compte de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Le SNAD CGT exige de dynamiser le plafond de verre du déroulement de carrière, afin de permettre un meilleur accès à l'avancement pour toutes les douanières et un meilleur accès aux postes d'encadrement (il n'existe pas par exemple de statistiques sur le taux de femmes exerçant des responsabilités en surveillance dans le bilan social que publie chaque année la DG).

La DG doit revoir l'équipement, le vestiaire et la doctrine d'emploi des armes en surveillance, notamment l'utilisation du HK et des équipements associés, comme le porte-plaques lourd ou les gilets pare-balles non ergonomiques.

Mais, dans le même temps, l'allongement des carrières, les promotions arbitraires, l'individualisation, mises en œuvre par le gouvernement aggravent les discriminations qui frappent les femmes.

Et le projet de loi de *« transformation de la Fonction publique »* ne fait qu'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes, par :

- la généralisation de la rémunération au mérite et le culte de la performance au détriment du service public rendu ;
- la mise à mal d'instances telles que la Formation spécialisée (FS), l'ex-CHSCT, seul outil de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles,

ou la CAP, seul outil de défense des agents et agentes en matière de déroulement de carrière ;

- le développement de la précarité et de la flexibilité par un recours accru aux contractuels...

La CGT défend une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire que cet enjeu doit être pris en compte en amont, et avant la prise de décision. Pour mettre en œuvre une réelle égalité des droits et des chances, cet objectif doit être intégré à l'ordre du jour des instances et à chaque étape de la prise de décision.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT exige :

- l'abaissement du temps de travail pour permettre un meilleur partage des tâches liées à la famille et à la vie du foyer ;
- la prise en compte des meilleures années pour le calcul de la retraite ;
- la lutte contre le sous-emploi des femmes, et la précarité ;
- des mesures contraignantes pour la suppression des écarts de rémunération et des inégalités et la mise en place de pénalités en cas de non-application ;
- un budget dédié pour la revalorisation des filières à prédominance féminine et des grilles indiciaires ;
- la suppression des freins à l'avancement ;
- l'obtention d'une analyse sexuée des conditions de travail ;

- la reconstitution des carrières de celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse ;
- la mise en place d'un véritable plan de lutte contraignant contre les violences sexistes et sexuelles, en protégeant et accompagnant les victimes et en sanctionnant les auteurs ;
- l'accompagnement de la parentalité et des aidants familiaux ;
- la réécriture du BOD de 1983 sur le suivi de la grossesse en surveillance et l'accompagnement de la maternité ;
- la facilitation d'aménagement d'horaires et le renforcement des structures de garde pour répondre aux contraintes familiales ;
- l'élaboration tous les ans d'un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière ;
- la titularisation équitable pour tous les agents non-titulaires et vacataires employés sur des postes permanents.

Pour le SNAD CGT, l'égalité professionnelle n'est pas une option. C'est une exigence de justice sociale qui doit se traduire dans les actes et les budgets et la fixation d'objectifs chiffrés !

Depuis la fin du dispositif des indispositions passagères qui prévoyait dix journées d'absence par an pour les agents des douanes sans justificatif, les personnels féminins ne bénéficient pas de ces journées d'absence pour la prise en compte de dysménorrhées qui peuvent être très handicapantes. Le SNAD CGT revendique l'instauration d'un congé menstruel.

Le temps de travail

Un enjeu essentiel pour le bien-être du salarié

Au gré de nombreuses luttes et depuis de nombreuses décennies, le temps de travail a constitué un enjeu majeur et l'un des principaux marqueurs de l'amélioration des conditions de travail et de la vie du salarié.

Ainsi nous sommes passés d'une journée de 12 heures et d'une durée hebdomadaire de 84 heures (décret du 9 septembre 1848) à une journée de 10 heures (loi Millerand 1900), à la loi du 13 juillet 1906 imposant un jour de repos hebdomadaire, puis à la loi du 23 avril 1919 fixant la durée légale à 8 heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

Ce sont les lois de 1936 qui ont instauré deux journées de repos hebdomadaires pour une semaine de quarante heures et deux semaines de congés payés et c'est beaucoup plus récemment, en 1982, que la semaine de 39 heures et les cinq semaines de congés payés ont été validés.

Enfin c'est en 1998 que la loi Aubry a fixé la semaine de 35 heures avec son dispositif ARTT (décret 2000-815) qui concerne notre administration.

Le lien entre le temps passé à travailler, les bonnes conditions de travail, la santé des salariés et leur espérance de vie est indissociable. L'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé est corrélée avec la réduction du temps de travail et l'amélioration de conditions de ce dernier. Pourtant, l'Observatoire interne 2025 révèle un climat social catastrophique : 61 % des agents estiment que la douane n'évolue pas

dans le bon sens, pointant la surcharge de travail et la manque de reconnaissance comme des maux endémiques.

C'est pour cette raison, notamment, que le SNAD CGT ne cesse de revendiquer toujours plus d'améliorations des conditions de travail dans les différentes instances dédiées.

L'ARTT et ses nombreux dispositifs dérogatoires

Le régime ARTT fixe à 1 600 heures la base du nombre d'heures travaillées pour les CO et 1 563 heures pour les SU. Cela permet donc des régimes de travail différents, la durée hebdomadaire faisant varier le nombre de jours de repos. Cependant, un certain nombre de garanties minimales existent.

Elles concernent la durée de travail hebdomadaire et relèvent de la Directive européenne de 1993, consolidée en 2003, qui fixe la durée maximum hebdomadaire à 48 heures et à 11 heures consécutives le repos entre deux séances de travail. Sur ce point, l'administration des douanes demeure la seule administration à ne pas respecter cette obligation légale de onze heures entre deux jours de travail en prévoyant dans le BOD 1 433 une durée minimale de repos de huit heures.

Concernant la durée minimale actuelle, celle-ci doit être impérativement décomptée hors temps de trajet domicile-travail. Le repos physiologique effectif ne peut être garanti si le temps de transport vient

amputer le temps de récupération nécessaire à la sécurité et à la santé de l'agent.

Le SNAD CGT exige que la Douane se mette en conformité avec les règles légales de repos. De même, est considéré comme travail de nuit, le travail durant la période de 22h00 à 06h00 ou une période de sept heures consécutives entre 22h00 et 07h00.

Par ailleurs, des dérogations existent selon les accords locaux ou la nature des activités de contrôle, d'enquête ou de sûreté de site. Des dérogations sont également liées à la nature des activités de contrôle, d'enquête ou de sûreté de site. En plus de ces dérogations certains dispositifs visent à contourner ces garanties minimales, l'astreinte et le forfait jour étant les exemples les plus significatifs, qui touchent souvent les mêmes catégories de personnel.

L'astreinte est une période durant laquelle sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité de celui-ci. Les astreintes s'apparentent à un temps contraint ne permettant pas au salarié de disposer pleinement de son temps. L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue, en ce sens, une violation du droit et est contraire à la charte révisée sur le repos hebdomadaire.

En parallèle, une tentative de généralisation du régime du forfait jour à certaines catégories de personnel apparaît. Ce régime ne vise en fait qu'à fixer encore davantage le salarié sur son poste de travail puisque les heures faites ne font pas l'objet de décomptes, ce qui ne permet pas de vérifier le respect des temps maxima de travail (48h, 44h de moyenne sur 12 semaines, 36h de repos hebdomadaires consécutifs).

Le SNAD CGT rappelle que le droit à la déconnexion doit être effectif et garanti par des outils techniques, particulièrement face à l'essor du télétravail qui concerne 6 587 agents en 2024.

Des décisions du Conseil de l'Europe condamnent les formes de contrats « *forfaits jours* » pour les salariés non-cadres et cadres. De ce fait, la France doit modifier sa législation sur les « *forfaits jours* » et les astreintes. L'administration doit, elle aussi, être claire sur sa doctrine d'application de ce régime.

Les agents soumis au décompte d'heures par pointeuse ne sont pas à l'abri des dérives relatives au temps de travail. L'écrtage des heures est aussi une manière de contrevenir aux dispositions légales. Ainsi, au-delà d'un seuil de douze heures toutes les heures supplémentaires sont écartées en fin de mois.

En 2024, le volume d'heures écartées a bondi de 13 % en un an pour atteindre 21 107 heures. Ce travail gratuit alimente directement le sentiment de déconsidération exprimé par les collègues dans l'Observatoire interne. En effet, des tentatives d'imposer l'écrtage dans les bureaux de douane soumis à cote de service ont également vu le jour. La vigilance des personnels et de leurs représentants doit rester entière pour éviter ces attaques sur le temps de travail.

Un vide juridique subsiste quant au nombre d'heures supplémentaires autorisées par mois dans les bureaux de douane.

Le compte épargne temps (CET)

Cet outil a été mis en œuvre à la suite de la mise en place de l'ARTT (CET historique suivi quelques années plus tard du CET pérenne). Plus de 96 % des agents en Douane bénéficient d'un CET pour un ensemble en stock de 407 029 journées épargnées depuis l'ouverture du CET pérenne (105 983 rien que sur 2024, année record).

Cet outil a trouvé toute sa place en douane et peut également être utilisé au nom de la solidarité puisque des journées CET peuvent être rétrocédées à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Cependant il est révélateur d'une administration qui dysfonctionne.

En effet, les rémunérations et principalement le point d'indice ont si peu évolué ces quinze dernières années que bon nombre de collègues optent, quand les conditions le permettent, pour l'échange de journées CET contre une indemnisation. Alors même que le montant de cette indemnité est inférieure à la somme retenue lors d'une journée de grève.

Pour autant, les demandes d'augmentation du temps de travail par les agents dans certains services n'ont pas d'autres motivations que d'avoir plus de congés à

se faire indemniser la plupart du temps. Cette monétisation est souvent un choix contraint par la baisse du pouvoir d'achat, au détriment de la santé.

Nous devons nous interroger sur notre capacité à accompagner ces collègues en travaillant inlassablement à la conscientisation pour la réduction concrète du temps de travail. Si le CET est un instrument de souplesse, il pose néanmoins la question du repos et des surcharges de travail, des sous-effectifs, qui incitent certains collègues à différer leurs congés.

Le RTS

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, la baisse du pouvoir d'achat a fortement incité certains agents des douanes à effectuer ce que l'on appelle le RTS (Régime de travail supplémentaire) pour peu que cela soit possible. Ce volontariat effectué à la demande d'entreprises qui en assurent son financement est rémunéré et constitue bien souvent un supplément salarial conséquent. Ainsi, la justification de cette activité tient au fait que les horaires d'ouverture des bureaux ne sont pas compatibles avec l'activité des sociétés demandeuses.

La recodification du code des douanes délègue aux DI la possibilité de modifier les horaires d'ouverture des bureaux de douane. Le SNAD CGT devra s'y opposer car cela occasionnera des réductions d'amplitude horaire, des suppressions d'emplois et la réduction de l'offre de service public. Pour autant, même s'il reste une réalité douanière, l'administration ne doit pas utiliser le RTS pour dissimuler la charge de travail réel, et de cette manière éviter d'abonder les effectifs.

En tout état de cause, quand ce régime s'ajoute à une journée de travail, il ne doit pas permettre de s'exonérer des règles en matière de temps de travail.

Les incidences des restructurations

Le SNAD CGT n'a de cesse de condamner fermement les effets nuisibles des restructurations sur les agents concernés.

Sans minimiser les effets professionnels, psychologique, financiers, sur la vie sociale des collègues, les fermetures de bureaux ou brigades et la mobilité contrainte des agents impliquent très souvent une augmentation du temps de trajet. Ce trajet est reconnu comme une condition de travail particulièrement anxiogène et accidentogène.

Pour le SNAD CGT le temps de trajet ne peut être totalement dissocié, comme c'est le cas aujourd'hui, du travail. En augmentant les trajets professionnels, par ces choix budgétaires, l'administration augmente le temps quotidien de sujétion au travail.

REPÈRES REVENDICATIFS

La CGT préconise une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle et de garantir de bonnes conditions de travail et en conséquence une retraite en bonne santé. La baisse du temps de travail s'inscrit dans l'histoire de nos sociétés modernes. Contrairement à ce qui se dit, c'est une réponse appropriée au chômage de masse et se justifie largement par l'explosion des gains de productivité.

Ainsi la revendication de la CGT d'une semaine de 32 heures, sans baisse de salaire, semble tout à fait atteignable, justifiée et concomitante avec les gains de productivité liés à la dématérialisation des procédures.

En Douane comme ailleurs nous revendiquons une diminution du temps de travail par l'embauche de douaniers sous statut pour mettre fin à la surcharge de travail.

L'intégration du temps de trajet dans le temps de travail est une mesure juste et de progrès social. En outre, cette mesure inciterait tous les employeurs récalcitrants à accorder le régime du télétravail aux salariés qui en font la demande mais en sont écartés. Cette façon nouvelle ou complémentaire de travailler doit s'inscrire dans les objectifs environnementaux et sociétaux qui devraient s'imposer à une société progressiste.

Ce mode de travail ne doit pas avoir pour objectif de nouveaux gains de productivité, c'est pourquoi les

salariés doivent se voir indemniser de tous les coûts que celui-ci implique (énergie, assurance...).

Un encadrement strict du forfait/jour, qui ne comptabilise pas les heures mais les jours et qui est beaucoup trop utilisé dans notre administration. Le forfait jour ne doit pas permettre de déroger aux obligations légales sur le temps de travail et la protection de la santé des salariés.

L'écrtage doit faire l'objet d'un point à l'occasion de chaque CSA afin de déterminer la charge de travail et les effectifs auquel le travail gratuit correspond. Le SNAD CGT exige la suppression de l'écrtage automatique.

Dans le cadre du plan égalité Femmes/Hommes, il est impératif de proposer aux agentes un dispositif de congé menstruel afin de prendre en compte les inconforts et douleurs liés aux règles.

En effet, selon les articles L.3142-1 à L.3142-35 du Code du travail, il est possible d'instaurer un congé menstruel via une convention collective ou un accord collectif.

Par ailleurs, la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la Fonction publique, a instauré la possibilité d'harmoniser et d'ouvrir la réglementation concernant les autorisations spéciales d'absence.

Concernant le CET, le SNAD CGT revendique, tout comme le défenseur des droits dans sa décision 2023-109 du 12 décembre 2023, qu'il soit procédé à la modification du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié et de ses textes d'application afin de prévoir une dérogation permettant aux fonctionnaires radiés des cadres après un congé de maladie de bénéficier de l'indemnisation de la totalité des jours laissés sur leur compte épargne temps.

Le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail pour laquelle un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC). Ce nouveau mode de travail qui traverse notre société, tout autant dans la sphère publique que dans la sphère privée, s'est déployé dans notre administration à partir de 2016 et est présenté comme un droit qui contribue à l'amélioration du cadre de travail. Il colle à l'évolution de notre société où le lieu de vie est de plus en plus éloigné du lieu de travail.

Un équilibre doit être trouvé entre travail en présentiel et en distanciel afin de préserver le collectif de travail. La rencontre des collègues en présentiel reste également le moteur de l'action syndicale du SNAD CGT.

Le SNAD CGT travaille toujours à construire un cadre pour l'organisation du travail qui répond aux besoins des agents car, de plus en plus de collègues s'inscrivent dans le dispositif télétravail.

Un peu d'histoire

En douane, le dispositif porte exclusivement sur le travail à domicile (il n'est pas lié au nomadisme ou au travail sur site dédié). Si l'article 133 de la loi 2012-347 a introduit le principe du télétravail dans la Fonction publique, il faut attendre le décret no 2016-151 du 11 février 2016 pour l'étendre à toutes les administrations. L'arrêté ministériel du 22 juillet

2016 en précise les contours et les obligations pour tout le ministère.

En Douane, l'accord télétravail du 16 novembre 2023 signé à l'unanimité des organisations syndicales remplace les dispositions de l'instruction de la DGDDI du 19 juillet 2021 et explicite les dispositions visant à préciser, compléter ou décliner au sein de la Direction générale des douanes et des droits indirects les modalités de mise en place du télétravail.

Le télétravail révèle des difficultés majeures : équipements inadaptés, charge de travail mal définie, explosion des troubles musculosquelettiques faute d'ergonomie, et frais non pris en charge (électricité, chauffage, abonnements, repas). Difficultés que nous avons pu pointer lors de la négociation de 2023.

Consciente que ces changements impliquent une démarche collective, la CGT, aidée par les travaux de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (<https://obstt.fr/2023/12/resultats-enquete-2023>) a porté auprès de l'administration la revendication d'accompagner les agents et les encadrants pour faire face à ces évolutions dans le dialogue et la confiance, afin de faciliter le développement de ce mode de travail.

Le droit à la déconnexion

Pour le SNAD CGT, et compte tenu de la part toujours plus importante que prennent les technologies de l'information et de la communication (TIC) dans notre vie professionnelle, le droit à la déconnexion

doit être pris en compte. En effet, la disponibilité permanente et sans limite que permet les TIC, met à mal la frontière vie professionnelle / vie privée tout en donnant l'illusion d'une meilleure maîtrise du temps, trop souvent au détriment de la vie personnelle.

Nous demandons un vrai droit à la déconnexion pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle avec la mise en place de mesures effectives pour le garantir (trêve de mails garantissant de ne pas recevoir de sollicitations professionnelles durant les temps de repos, systèmes de blocage des applicatifs professionnels à une heure donnée).

L'augmentation de la charge de travail, les réductions d'effectifs se nourrissent des gains de productivité que les TIC génèrent.

Les demandes de la CGT en matière de droit à la déconnexion n'ont pas été entendues lors de la négociation. Nous continuons à demander une charte qui engagerait l'administration à respecter ce droit.

Les conquies

Après avoir obtenu l'ouverture de négociations, et tout au long de celles-ci, la CGT a porté de nombreuses propositions qui sont dans l'accord du 16 novembre 2023 pour améliorer et renforcer les droits des agents tels que :

- un socle de base d'équipements matériels qui intègre désormais le fauteuil de bureau ;
- un socle d'équipements complémentaires qui permet d'avoir un second clavier (préconisation INRS pour lutter contre les troubles musculo squelettiques) ;
- des tâches télétravaillables qui incluent la veille Delta ;
- la possibilité de prendre des jours ponctuels à la demande de l'agent et non imposée ;
- un délai de prévenance de 48h minimum ;
- la réaffirmation dans l'accord des droits de recours ;
- la possibilité de télétravailler dans un lieu autre que le domicile (avec engagement de retour en 48h si besoin) ;
- l'obtention de jours de formation sur les risques primaires (TMS, visuels, etc.) ;

- un contact régulier avec son encadrement pour lutter contre l'isolement ;
- l'aménagement spécifique pour les collègues en situation de handicap et un matériel identique au bureau comme sur le lieu de télétravail ;
- une attention portée sur la préservation des collectifs de travail.

Le télétravail, on dit oui mais voici ce qu'il reste à gagner !

Afin de garantir le respect de l'accord télétravail avec un déploiement correspondant à la réalité des télétravailleurs, tout en permettant aux agents et aux encadrants de disposer pleinement des avantages de ce mode de travail, la CGT continuera à se battre sur les points suivants.

L'administration doit prendre en charge tous les frais réels du télétravail : équipements informatiques et licences, énergie (électricité, chauffage, abonnement Internet), cartouches d'encre, participation au loyer des locaux et repas.

L'indemnisation forfaitaire doit prendre en compte les frais d'installation, les frais réels de fonctionnement comme la maintenance du matériel et les frais divers dont le transport...

Les tickets restaurants sont dus aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que les salariés travaillant dans les locaux, en application du principe d'égalité de traitement.

La CGT demande l'augmentation du forfait télétravail pour le rendre conforme aux frais réels engagés (prise en charge des surcoûts d'assurance habitation, coût de la conformité électrique des locaux, coût énergétique). Ils sont directement liés à l'exercice de l'activité et pourraient être financés par le FDAT* du ministère ce sont donc des frais professionnels.

Le respect de l'accord par les directions interrégionales et régionales. La DG doit jouer son rôle de garant de l'accord national en obligeant tous ceux qui s'en accommodent à s'y conformer. Il s'agit notamment de certains qui ont une interprétation très personnelle de l'accord (très grande hétérogénéité des

pratiques créant des inégalités entre agents), de certaines décisions ou de refus de communication.

Le nombre de jours en télétravail ne peut pas être limité de manière subjective ; il doit prendre en compte le caractère télétravaillable des tâches du demandeur.

Le SNAD CGT rappelle également que l'avis du médecin du travail est le seul référent nécessaire, tous les six mois, concernant les aménagements de poste.

Le déploiement effectif des formations (agents et encadrants) prenant en compte la prévention des risques (isolement, mauvaises postures...) et la gestion d'agents à distance.

Un bilan dans les comités sociaux d'administration (CSA) des situations particulières.

Le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap doit passer par l'aménagement du poste de travail, et le télétravail peut contribuer à cet aménagement.

Un vrai droit à la déconnexion pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, avec des mesures concrètes : interruption des mails professionnels pendant les repos et blocage automatique des connexions intranet.

Pour la CGT, le fait de travailler sur son lieu de vie peut conduire à une absence de déconnexion entre vie privée et vie professionnelle. Le fait de ne pas pouvoir déconnecter de son travail est très dangereux pour la santé et pour la vie personnelle et familiale ! Rappelons que l'employeur est responsable du respect des temps de travail et de repos. À lui de prendre les mesures nécessaires. Culpabiliser les agents est inacceptable !

Le SNAD CGT exige l'instauration d'une journée par semaine dédiée au collectif de travail afin de garder le contact avec les collègues en télétravail.

Le collectif de travail est indispensable pour croiser les points de vue, transmettre les expériences, mais aussi pour exercer ses droits. Les luttes sociales ont permis de sortir de la relation individuelle (et totalement inégale) face à l'employeur et de gagner des droits d'organisation collective (droit de négociation,

de grève, de réunion, d'information, de circulation des instances représentatives du personnel dans l'entreprise, de se syndiquer...).

Le télétravail ne doit pas être instrumentalisé pour y mettre fin ! Enfin, le caractère enrichissant du travail tient aussi au lien social, aux échanges avec les collègues, les usagers ou clientes et clients... La CGT y tient y compris en télétravail ! Le télétravail ne s'improvise pas, la priorisation des tâches, la communication à distance, l'organisation du travail à domicile engendrent de nouvelles règles.

La possibilité de suivre les « *e-formation* » en télétravail, même exceptionnel, quelle que soit la branche. Pour la CGT, dans certains services OPCO, AG et/ou SU, les conditions matérielles ne sont pas réunies pour faire ces formations dans de bonnes conditions.

Dans le cadre de la prévention des risques (isolement, troubles musculo squelettiques), la CGT demande un suivi annuel des télétravailleurs. Un suivi médical semestriel des agents en télétravail pour les agents ayant besoin d'un aménagement de poste.

La garantie pour « *L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail des mêmes droits et obligations que les autres agents* » Cela signifie par exemple qu'il a le même accès à la prise en charge des transports ou du déjeuner que les autres salariés quand elle existe.

L'établissement d'une liste de lieux agréés par département. L'extrême vigilance et la surveillance suite à la parution de la circulaire Borne en février 2022 sur la politique immobilière de l'État.

La fin des « *flex office* » qui ne correspondent pas aux besoins. Avec la crise sanitaire, les open space gigantesques et organisations en flex office ont démontré leur caractère pathogène : il est temps de mettre fin à ces lieux de travail déshumanisants.

Pour la CGT, chaque agent doit conserver un poste de travail identifié puisque la réversibilité du télétravail est possible dans l'accord. Il est hors de question de faire des économies de m² sur le dos des conditions de travail.

L'administration doit donner la possibilité aux agents de télétravailler en adaptant un espace ou un équipement dédié (tiers lieux par exemple).

Statuts et emplois

En octobre 1946, le vote du Statut général des fonctionnaires a soldé un long passé d'arbitraire en établissant le fonctionnaire dans une relation de citoyenneté à l'égard de l'État, le libérant de l'assujettissement à son employeur qui prévalait jusque-là.

Au cours des quatre-vingts dernières années, le texte fondateur a constamment subi des attaques, connu des altérations. En 1983-1984, le chantier a été rouvert sur des bases progressistes et son champ étendu. Depuis lors, la bataille a repris pour mettre à bas l'édifice et ses principes fondateurs : égalité, indépendance et responsabilité.

En matière statutaire, les personnels de la Fonction Publique sont aujourd'hui confrontés à des remises en cause fondamentales, visant à le vider de sa substance (système de rémunération au mérite - RIFSEEP), organisation des carrières, gestion des personnels, privatisations de missions, loi sur la mobilité, recours accru à la contractualisation, fin des CAP, profilage des postes...).

Pour le SNAD CGT cette logique est inacceptable, particulièrement dans les métiers de contrôle où nous revendiquons l'interdiction des primes au mérite. Ces dispositifs orientent les contrôles selon des critères de rentabilité plutôt que d'efficacité douanière et nuisent à l'impartialité des agents.

En 2003, le rapport du Conseil d'État présentant des « *Perspectives pour la Fonction publique* » proposait de remplacer les 900 corps de la Fonction publique de l'État par une cinquantaine de « *cadres de fonctions* » déterminés à partir de « *filières professionnelles* », tendant à substituer la « *logique fonctionnelle* » à la « *logique de carrière* ».

Présentée dès l'été 2007 par le Président de la République et mise en œuvre par le gouvernement, la Révision Générale des Politiques Publiques vise un objectif : accroître massivement le champ des activités privées et lucratives. Dès son arrivée au pouvoir en 2012, le gouvernement Hollande n'a pas remis en cause cette logique et l'a amplifiée sous le nom de Modernisation de l'action publique (MAP).

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 remet en cause la notion de fonctionnaire-citoyen, le paritarisme (fin des CAP) et le principe constitutionnel qui prévoit la participation des fonctionnaires, via leurs représentants élus, au fonctionnement des administrations. L'agent subira dès lors les effets de décisions arbitraires tout au long de sa carrière pour ses mutations, ses promotions et ses évaluations avec des possibilités de recours des plus limitées.

Le 1er mars 2022 est entré en vigueur le Code général de la Fonction publique (CGFP) avec la partie législative et le 6 novembre 2024, la partie réglementaire. Il réaffirme le principe de la distinction du grade et de l'emploi, cela signifie qu'un fonctionnaire n'est pas recruté pour occuper un emploi déterminé, mais pour occuper les emplois auxquels son grade donne accès.

Ce même code prévoit que des agents contractuels peuvent être recrutés temporairement ou lorsque le constat d'un besoin fonctionnel est identifié. Le CGFP s'applique également aux contractuels.

Depuis le 9 juillet 2021, les administrations et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs applicables aux agents publics contenant des dispositions réglementaires.

Sauvegarde et améliorations du statut

La loi sur la mobilité votée par le gouvernement Sarkozy facilitait les licenciements dans la Fonction publique, la mobilité forcée et l'externalisation des missions. Elle fut abrogée par le gouvernement Hollande. Mais pour autant, ce quinquennat ne fut pas sans attaque sur la Fonction publique.

Le « *Livre blanc de la Fonction publique* », connu sous le nom du rapport Silicani, et le parcours professionnel carrière rémunération, (PPCR) négocié depuis 2014 par le gouvernement Valls-Hollande, veulent radicalement inverser le fondement du statut de la Fonction Publique pour préconiser une mise en concurrence, opposer le contrat à la loi, le métier à la fonction et préférer la performance à l'efficacité sociale.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a accéléré le processus de contractualisation. La cohabitation croissante entre agents titulaires et contractuels dans les mêmes services, souvent sur des missions identiques, crée des inégalités et une concurrence inacceptable entre les agents.

Les différences de statut se traduisent par des écarts significatifs en matière de rémunération, de perspectives de carrière, de mobilité, de protection sociale, de droit à l'action sociale ou de droits syndicaux.

Ces divergences affaiblissent le collectif de travail, nourrissent les tensions et renforcent le sentiment d'iniquité. Cela favorise aussi la pression que subissent les contractuels dans leurs différentes missions.

L'objectif de convergence des droits doit donc être central. Il s'agit d'unifier les conditions de travail et de rémunération autour des standards les plus protecteurs du Statut général.

Cela implique de garantir aux contractuels un accès effectif à la formation, aux congés, aux prestations sociales, et à une reconnaissance de leur ancienneté.

À court terme, les référentiels ministériels de gestion doivent refléter cette volonté d'égalité, tout en respectant la cohérence avec les grilles et règles statutaires existantes.

Pour le SNAD CGT, cette convergence des droits entre titulaires et contractuels n'est pas l'acceptation de la pérennisation d'un régime dérogatoire au statut, mais bien la défense de l'égalité entre les personnels, dans l'attente d'un plan de titularisation.

Depuis 2021, la tendance est au regroupement et à la fusion des corps pour faciliter la mobilité.

Sur le statut et les titres existants, l'UFSE-CGT affirme sa volonté d'aller vers un statut unifié couvrant les trois versants de la Fonction publique, considérant qu'il s'agit d'une seule entité dont les actions doivent être appréhendées dans le souci de la complémentarité.

Son harmonisation faciliterait la mobilité choisie de ses agents et leur garantirait les mêmes droits statutaires (par le haut). Cette unicité de chaque fonction publique permettrait une meilleure lisibilité de son fonctionnement par les usagers et personnels.

Par ailleurs, le SNAD CGT est très explicite quant à sa forte opposition à une Fonction publique de « *métiers* » ou d'emplois qui tendraient à mettre un terme à la séparation du grade et de l'emploi, pilier de la Fonction publique de carrière.

Dans la phase de fort renouvellement démographique que nous vivons, il appartient à notre mouvement syndical, particulièrement en direction des jeunes, de faire prendre en compte le lien fort existant entre la qualité de la mission de service public et le statut des agents.

Les fondements de continuité, d'égalité de traitement, d'accès pour tous, que nous défendons, se conjuguent avec missions publiques et statut des fonctionnaires.

La création de la réserve opérationnelle constitue une nouvelle brèche dans le statut général. En substituant la « *logique de mission* » (vacataires précaires) à la « *logique de carrière* » (fonctionnaires titulaires), l'administration prépare une Douane à deux vitesses. Le SNAD CGT refuse cette précarisation du lien entre l'agent et l'État.

Depuis le 18 juillet 2023, la réserve opérationnelle est prévue pour notre administration et figure désormais dans le code des Douanes. Or, ce type de

recrutement constitue une atteinte grave au statut général du fonctionnaire car il contrevient au principe d'égalité d'accès aux fonctions publiques et au principe d'indépendance.

En effet, les agents affectés dans la réserve opérationnelle ne sont pas recrutés par voie de concours à l'inverse des agents dits Paris Spécial qui sont employés sur les mêmes types de missions de renfort ou de remplacement.

Le mode de recrutement hors concours et pour une période à durée déterminée renouvelable place l'agent en position de sujétion par rapport à l'autorité qui l'a recruté ce qui constitue une entrave au principe d'indépendance garanti par le statut. Ce type de recrutement par la précarité qu'il engendre peut favoriser la corruption.

Le recrutement dans la réserve opérationnelle permet à la direction de faire perdurer des situations de sous-effectifs dans les services de façon prolongée et de ne pas organiser des concours pour recruter des personnels sous statut alors que des millions de jeunes sont en recherche d'emplois stables chaque année.

A ce titre, le recrutement d'agents des douanes ayant préalablement fait valoir leur droit à la retraite est particulièrement cynique.

Se pose également la question de la capacité de ces agents préalablement retraités à accomplir des missions de plus en plus exigeantes physiquement notamment en surveillance ce qui peut engendrer en plus des problèmes de santé pour ces personnels des problèmes de sécurité pour l'ensemble du collectif de travail.

Emploi public, qualifications et filières de métiers

Au travers des attaques contre le statut, c'est l'emploi public qui est visé. C'est aussi une attaque contre les qualifications, avec la logique des compétences et de filières de métiers dont la traduction concrète se matérialise par le RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'État).

Avec la LOLF, une nouvelle gestion des personnels est en place dans laquelle prévaut la notion d'ETPT (Équivalent temps plein travaillé). Peu importe que les agents soient titulaires, non-titulaires ou précaires.

Dans le même temps, la LOLF permet de transformer des moyens en personnels en crédits de fonctionnement (et pas inversement) via la « *fongibilité asymétrique* », et d'aller plus loin dans les suppressions d'emplois, sachant que l'objectif affiché et visé est le non-remplacement d'un départ en retraite sur deux. Par exemple, 60 % de non-remplacement à la DGDDI représente la suppression d'un emploi par jour.

Pour arriver à ce résultat, l'administration procède à des fermetures et/ou regroupements de services, à l'externalisation des tâches et des missions publiques ce qui conduit à la création de déserts en matière de service public.

Fin 2023, le SNAD CGT a combattu le projet de loi « *pour la confiance et l'engagement dans la Fonction publique* » dite loi Guérini, qui, en plus de vouloir introduire les seules primes au mérite, veut imposer l'individualisation des traitements sur le modèle de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). C'est une remise en cause des droits collectifs qui nous restent.

Un état des lieux alarmant (données tirées du RSU 2024)

Malgré les discours sur le « *réarmement* » des services publics, le Rapport social unique 2024 confirme une situation de tension extrême sur les effectifs.

La Douane compte 16 532 agents (en ETPT), chiffre en baisse qui ne comble en rien les besoins structurels des services. L'administration préfère aujourd'hui la « *logique de mission* » à la « *logique de carrière* » comme le prouvent :

- La menace de l'intelligence artificielle : utilisée non pour aider les agents, mais pour automatiser les missions et justifier, à terme, de nouvelles suppressions de postes. Le SNAD CGT rappelle que l'indépendance du douanier repose sur son statut et son expertise humaine, qu'aucun algorithme ne peut remplacer.

- La réserve opérationnelle : une attaque directe contre le statut, substituant des vacataires précaires à des fonctionnaires titulaires (Cf fiche 17).

REPÈRES REVENDICATIFS

C'est pourquoi le SNAD CGT revendique :

- une autre conception et une autre utilisation des répertoires des métiers ;
- chaque métier doit trouver un cadre statutaire d'emplois correspondant ;
- un véritable droit à la formation individuelle, clair et répondant au souhait de l'agent, sans priorisation en fonction du grade ;
- la mise en place d'une toute autre gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans un contexte où la réduction du temps de travail a été instaurée sans création d'emplois et où un volume de plus en plus important d'agents partent en retraite, à partir d'une évaluation contradictoire des besoins nécessaires à la mise en œuvre des missions douanières ;

- la prise en compte de toutes les absences (syndicats, mutuelle, formateurs, CLM, CLD...) dans le calcul de la charge de travail du service ;
- l'abandon des plans pluriannuels de suppressions d'emplois ;
- l'encadrement strict au recours aux agents contractuels : lorsque des besoins en effectifs sont identifiés, l'administration doit privilégier des solutions pérennes, en procédant à des recrutements statutaires et en ayant recours exceptionnellement à des agents parisiens de manière temporaire ;
- l'élaboration et la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification des emplois, l'octroi de crédits nécessaires pour financer cette politique de l'emploi ;
- le Code général de la Fonction publique doit porter et consolider le statut général des fonctionnaires et non l'affaiblir comme c'est le cas actuellement ;
- il faut recruter massivement des fonctionnaires par voie de concours national ;
- il faut titulariser les personnels contractuels ;
- combattre toutes les attaques contre le droit collectif à une progression de salaire du fait du déroulement de la carrière.

Gestion des personnels

Le SNAD CGT n'est pas opposé à l'évolution de la Fonction publique. Cependant, il est totalement opposé à la façon dont la loi 2019-628 du 06/08/2019 envisage la transformation de la Fonction publique.

En remettant en cause le principe d'égalité et d'indépendance, en généralisant la contractualisation, en accordant un pouvoir de sanction sans précédent au pouvoir administratif déconcentré, en vidant les commissions paritaires de leur substance, la loi dite de « *transformation de la Fonction publique* » représente un danger extrêmement grave pour la Fonction publique dans son ensemble et pour ses agents en particulier.

L'avenir de la douane ne peut se construire sur la base de l'individualisation des carrières. Le rôle et l'indépendance des agents ne peuvent être assurés qu'à travers la mise en œuvre de garanties collectives renforcées.

Mobilités (mutations)

Devant la transformation radicale du chapitre des mutations en douane, le SNAD CGT s'oppose fermement à ces nouvelles pratiques. Dans ce nouveau cadre, le tableau de classement ne fait plus apparaître le nombre de points des demandeurs. Par cette opacité, il n'est plus possible de vérifier que les demandeurs les mieux classés le soient à juste titre.

De même la disparition des CAP de mutation entraîne que les élus ne peuvent intervenir que sur les situations dont ils ont été saisis individuellement.

La seule possibilité offerte à l'agent est un recours individuel, déposée auprès du tribunal administratif et l'administration a limité autoritairement ces recours aux mutations concernées par l'article 60. Dans ce cadre restreint, le seul rôle que l'administration veut laisser à l'élu du personnel est d'accompagner l'agent dans ses démarches.

L'élu du SNAD CGT, quel qu'il soit, doit saisir toutes les occasions qui se présentent à lui pour dénoncer cette dérive. Le SNAD CGT refuse catégoriquement que le rôle d'un élu du personnel se réduise à accompagner les collègues dans leurs recours individuels au tribunal administratif. Néanmoins, il est nécessaire de s'adapter aux changements induits par la Loi de transformation de la Fonction publique, car ces règles nouvelles s'imposent à nous et le SNAD CGT doit être en mesure de répondre aux sollicitations des collègues, comme il a su le faire jusqu'ici.

Étant donné que les décisions se prendront dorénavant localement, le SNAD CGT continuera à mettre l'accent sur la formation de ses représentants locaux.

Le SNAD CGT revendique donc la prise en charge des frais occasionnés pour la défense, mais aussi pour la formation des défenseurs, et demande du temps syndical afin d'assurer cette formation et aussi préparer les dossiers des collègues qui feront des recours, dans de bonnes conditions. La mise en œuvre d'une procédure de médiation a été abandonnée, c'est donc aux élus à accompagner l'agent, acteur de sa mobilité, dans les recours qu'il souhaitera porter.

Le recours à la réserve opérationnelle ne doit pas devenir un outil de gestion des vacances de postes. Nous dénonçons le risque de voir des postes gelés au

mouvement de mutation pour être pourvus par des réservistes.

Le SNAD CGT exige que chaque besoin permanent soit couvert par un agent titulaire ayant choisi son affectation.

Discipline

Les droits de la défense sont un principe constitutionnel et un des droits fondamentaux de l'homme. L'administration doit instruire à charge et à décharge. L'agent qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire doit pouvoir se défendre correctement et faire valoir tous les documents ou témoignages à sa décharge.

Le SNAD CGT revendique le droit à l'assistance d'un représentant syndical ou d'une personne de son choix, dès la première audition de service (en 2025, seule la présence d'un témoin est actée) et, si elle est ouverte, pendant toute la procédure disciplinaire. Il revendique l'effectivité et le contrôle d'une instruction à charge et à décharge.

La réforme des niveaux de sanction prévue par la loi de transformation de la Fonction publique donne la possibilité de mise à pied d'un agent par les DI mais ne prévoit toujours pas de CAPL discipline.

Le SNAD CGT condamne ce déni du droit à la défense. En accordant ce pouvoir de sanction, sans garde-fou, aux mains des DI, c'est une pression au travail sur les épaules des douaniers que la loi fait peser.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique la mise en place de CAPL Discipline afin d'assurer la défense des agents. Elles seraient un frein aux procédures abusives en la matière.

Le SNAD CGT revendique la prise en charge des frais occasionnés pour la défense et demande du temps syndical afin de préparer les dossiers dans de bonnes conditions.

Avancement

La loi 2019-628 du 06/08/2019 sur la transformation de la Fonction publique a supprimé les CAP promotion au 01/01/2021. Ce qui faisait la particularité de la Fonction publique de carrière a été écorné par cette décision. Les critères objectifs d'ancienneté sur lesquels reposaient les évolutions de carrières sont petit à petit remplacés par le choix du prince.

Le SNAD CGT réaffirme d'une part le rôle fondamental du concours pour l'entrée en douane et d'autre part le droit pour chaque douanier à un réel déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

REPÈRES REVENDICATIFS

Pour le tableau d'avancement (avancement de grade à l'intérieur d'un corps), le principe de linéarité de carrière dans chaque corps ou catégorie avec avancement aux conditions statutaires est réaffirmé. L'accès à la catégorie supérieure par concours et par examen professionnel doit être privilégié.

Dans le cadre des listes d'aptitude, le SNAD CGT se prononce pour la suppression des listes d'aptitude. Tous les agents doivent accéder au grade supérieur en promotion retraite. En attendant, le SNAD CGT privilégie la liste nationale avec l'ancienneté dans le corps d'origine en prenant en compte la spécificité Surv par l'intégration des années bonifiées dans le calcul de l'ancienneté, les conditions d'accès à ce corps d'origine (concours, examen professionnel ou liste d'aptitude). Les différentes formes d'avancement doivent être indépendantes des « *contraintes budgétaires* », seul moyen d'une réelle égalité d'avancement. La mobilité géographique par LA ou examen pro A doit être limitée autant que possible.

Évaluation

L'appréciation de la manière de servir de l'agent peut être un des critères d'avancement dans la carrière.

Le SNAD CGT se prononce contre le système d'évaluation tel qu'il a été mis en place.

L'évaluation participe à une logique d'individualisation des conditions d'exercice de l'activité professionnelle, des rémunérations et des carrières des personnels. Le dispositif d'évaluation vise à placer chaque agent dans le cadre d'un contrat d'objectifs à passer avec son supérieur hiérarchique. Le rapport entre objectifs et résultats devient déterminant pour le processus d'évaluation.

Le SNAD CGT continue de s'opposer fermement à l'assignation d'objectifs individuels quantitatifs.

L'individualisation de l'évaluation est un frein à la cohésion des collectifs. Le RSU 2024 montre une administration qui pousse les curseurs de la performance individuelle sans prendre en compte la réalité de la charge de travail globale.

Nous dénonçons le risque d'utilisation de l'intelligence artificielle comme outil d'évaluation permanente et de contrôle de l'activité des agents. La « *performance* » ne peut être dictée par des algorithmes opaques. Le SNAD CGT exige la transparence totale sur les outils numériques de gestion.

REPÈRES REVENDICATIFS

La CGT se prononce pour le maintien d'une évaluation comme garantie nécessaire pour éviter l'arbitraire. Cette garantie n'est cependant pas suffisante, la CGT revendique :

- l'entretien d'évaluation contradictoire avec la possibilité pour l'agent d'être accompagné par un représentant syndical ;
- la prise en compte du travail collectif dans l'évaluation des agents ;
- la mise en œuvre, à tous les niveaux hiérarchiques, d'une réelle politique de concertation et de responsabilisation, libérée de l'arbitraire ;
- une véritable politique d'évolution et d'amélioration des liens hiérarchiques en lieu et place d'un management contre-productif et opprimant, source d'incompréhension entre l'agent et ses supérieurs ;
- une véritable reconnaissance des qualifications qui passe avant tout par une revalorisation indiciaire ;

Nous dénonçons le risque d'utilisation de l'IA comme outil d'évaluation permanente et de contrôle de l'activité des agents. La « *performance* » ne peut être dictée par des algorithmes opaques qui ignorent la réalité du terrain et la complexité des dossiers. Le SNAD CGT exige la transparence totale sur les outils numériques de gestion.

En matière de mutation, le SNAD CGT revendique une mobilité choisie, basée sur des critères objectifs et un tableau de mutation transparent basé sur l'ancienneté à la résidence, l'ancienneté en douane, l'ancienneté dans la catégorie tout en respectant l'article 60. Le SNAD CGT demande donc la révision en profondeur des LDG issue d'un vrai dialogue et validé en instance statutaire.

Le SNAD CGT dénonce la généralisation des postes à profil telle que la loi Dussopt la facilite, et qui se traduit par un déficit de formation professionnelle, et le danger de s'enfermer dans une filière.

Concernant les mobilités entrantes en Douane, le SNAD CGT revendique un droit de regard sur leur nombre et leur nature, ainsi que sur le fait que les postes ainsi pourvus ont d'abord fait l'objet d'une enquête au sein de l'administration des douanes.

Pour le SNAD CGT, pour pourvoir des fonctions nécessitant des qualifications ou des compétences rares, priorité doit être donnée à la formation professionnelle des personnels douaniers.

Les conseils médicaux

Rôle des représentants du SNAD CGT

Le décret n°2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État modifie l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, ainsi que les modalités de saisine de ces instances. Ainsi, la fusion des comités médicaux et commissions de réforme crée une instance médicale unique, le conseil médical. C'est une instance consultative chargée de donner des avis sur les questions médicales concernant les fonctionnaires.

Le conseil médical comprend les membres du comité médical, des représentants de l'administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentants du personnel à la CAPL dont relève le fonctionnaire pour lequel l'avis de la commission est demandé.

Missions

Il existe deux types de conseil (en positions plénière et restreint. Les représentants du personnel ne peuvent siéger qu'au sein du conseil médical plénier. Celui-ci est consulté sur :

- l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire ;
- l'octroi d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité, la situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé ;
- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire ;
- la réalité des infirmités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité ;
- le dernier renouvellement d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

Les représentants du SNAD CGT dans ces instances départementales, doivent recevoir une formation adaptée pour connaître les textes et circulaires fixant les prérogatives de cette commission. Cette formation doit être aussi bien mise en place localement par la direction que par un plan de formation syndical du SNAD CGT. Ils doivent veiller à informer les agents sur les droits et garanties et les inviter à demander toutes pièces médicales et administratives, les concernant et constitutives à la saisine de cette instance, et rendre compte rapidement à l'agent de l'avis rendu par le conseil.

Les agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être reclassés dans un emploi équivalent, et leur salaire et tous les droits afférents doivent être maintenus (cas des

agents inaptes à la surveillance et reclassés). Aucun agent en position temporaire d'incapacité au travail ne doit payer les retards de l'administration (ou des préfectures) à les reclasser ou les faire passer devant le conseil médical de son département (la mise en disponibilité pour raison de santé, doit être un statut d'attente qui ne doit pas coûter pécuniairement pour l'agent.)

L'administration doit avertir le comité médical de tous reclassements entre branches professionnelles de la douane et informer du suivi du dossier les représentants du personnel nommés par la CAPL.

En cas de désarmement d'un agent dans une brigade par le chef d'unité, le médecin de prévention et les représentants du personnel désignés au conseil médical départemental doivent être rapidement informés, ainsi que la formation spécialisée locale.

Le risque accident(s) du travail/maladie(s) professionnelle(s) doit être réaffirmé comme à la charge exclusive de la DGDDI et des contrôles plus rigoureux de transfert sur l'assurance maladie doivent être effectués pour que la facture soit réellement à la charge de l'administration, et non de la solidarité nationale ou des organismes santé et prévoyance en cours.

Nos représentants, devront veiller à ces obligations, en lien avec les organismes de protection sociale complémentaire, issus de l'accord ministériel du 21 juin 2024.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande la suppression de toutes les doubles peines administratives (cas de discipline et retrait du tableau d'avancement).

Le SNAD CGT revendique le rétablissement des CAPL et des CAPC dans tous les domaines où elles ont disparu par la loi du 6 août 2019.

Le SNAD CGT rappelle la stricte application de la présomption d'imputabilité en matière d'accident de service ou de maladie professionnelle, comme prévu par la réglementation.

Le recrutement

Le SNAD CGT réaffirme son attachement au principe du recrutement par concours, mode d'accès égalitaire et républicain à l'administration : « *tous les citoyens doivent pouvoir accéder aux emplois publics selon leur mérite* » (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen). Pour le SNAD CGT, le recrutement par voie de concours limite le favoritisme, les discriminations et les recrutements arbitraires. Il préserve l'administration des pressions politiques en la matière. Une fois recruté, le fonctionnaire bénéficie d'un statut qui garantit la neutralité et l'indépendance du Service public.

Le SNAD CGT déplore le recours accru aux contractuels, renforcé notamment par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019. Ces recrutements fragilisent le Statut général de la Fonction publique, les garanties qui y sont rattachées, introduisant la précarité dans un secteur longtemps préservé.

Recrutements sous contrats, recrutements sans concours, recrutements sur concours à affectation locale, tout existe dorénavant pour entrer en Douane. Il s'agit bien souvent de tenter de pallier un manque d'attractivité de plus en plus criant.

L'administration recrute depuis longtemps des contractuels au sein des services douaniers, en particulier sur les postes à haute technicité, comme certains postes de spécialistes ou d'informaticiens de haut niveau.

C'est le cas également des recrutements de vacataires sur des périodes de surcharge de travail ou des personnels Berkani. Conformément à la réglementation en vigueur, les recrutements PACTE et RQTH s'effectuent sous contrat.

Si le SNAD CGT est attaché au mode de recrutement par concours, il revendique la titularisation des personnels contractuels. Cette titularisation est la condition nécessaire à la réalisation des missions de service public et permet de lutter contre la précarisation de l'emploi public. Nous devons imposer des négociations annuelles obligatoires (NAO) comme dans le privé, autour de trois blocs, prévus par la loi :

- La rémunération qui englobe les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et améliorer la qualité de vie au travail ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC).

Le SNAD CGT doit s'inscrire cette négociation au cœur de sa démarche revendicative en élaborant avec les contractuels, les revendications, en les informant des étapes de la discussion, en les mobilisant pour construire un rapport de force et en les consultant à l'issue de la négociation. Nous revendiquons que les instances statutaires soient consultées préalablement aux recrutements en CDD sur des emplois pérennes pour vérifier leur bien-fondé réglementaire.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique une politique ambitieuse de recrutement afin de pouvoir assurer pleinement l'ensemble des missions douanières.

Pour les recrutements dérogatoires (PACTE, apprentis, contractuel, Berkani), nous demandons une plus grande transparence dans la sélection de ces personnels avec la présentation en CSA du plan de recrutement (notamment : nombre de postes, fonctions exercées, départements et services d'accueil, calendrier prévisionnel et modalités de recrutement).

La réserve opérationnelle

L'administration tente d'imposer la réserve opérationnelle comme une solution miracle à la crise des effectifs qu'elle a elle-même orchestrée. Pour le SNAD CGT, en accord avec les orientations de l'UFSE CGT, ce dispositif est un outil de démantèlement du statut général.

Le recours à des personnels extérieurs, par définition précaires et révocables, s'inscrit dans la logique de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 qui vise à substituer la « *logique fonctionnelle* » à la « *logique de carrière* ».

Dans la branche surveillance, l'introduction de personnels moins formés est une prise de risque inacceptable. La sécurité des équipes repose sur la cohésion et une maîtrise parfaite des procédures, ce que ne peut garantir un renfort occasionnel.

Ce sont les agents en poste qui devront assurer l'encadrement des réservistes, sans aucune reconnaissance ni décharge de travail, aggravant une charge de travail déjà saturée.

Pour le SNAD CGT, les budgets doivent être prioritairement fléchés vers des recrutements pérennes, l'aménagement des postes et le maintien dans l'emploi des titulaires, et non vers l'armement et l'habillement de vacataires destinés à masquer les suppressions d'emplois.

La formation initiale

La formation professionnelle initiale doit assurer à tout entrant en Douane, ou à tout agent réussissant

un concours pour la catégorie supérieure, une formation générale, technologique et technique lui permettant :

- d'acquérir une qualification professionnelle ;
- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- de maîtriser la diversité des fonctions qu'il rencontrera dans cet emploi.

Cette formation se distingue des périodes de formation de professionnalisation et de celles en cours de carrière.

Nul ne peut être sanctionné pour un accident de la vie : un stagiaire lauréat du concours SU, déclaré inapte à la SU avant sa titularisation mais au profil irréprochable et qui aura eu la moyenne à l'ENDLR (stage théorique) et en stage pratique se verra proposer un reclassement en OPCO.

Grâce aux travaux menés dans le cadre du Chantier de la Surveillance, les stages de la formation initiale des catégories C (15 semaines dorénavant) et B (22 semaines) ont été rallongés, une nécessité face à la complexification de nos métiers.

Nous avons obtenu une hausse de 38 % du volume horaire dédié au contentieux. Des enseignements portant sur l'animation d'équipes ont été intégrés à la formation des contrôleurs.

L'équipe des moniteurs TPCI a été portée de 6 à 10 entre 2023 et 2025. A noter les difficultés du pôle moniteurs de tir permanents qui manque de temps, d'effectifs et de moyens. Doubler le nombre de moniteurs de tir sur un stand de tir avec toujours 8 pas de tir ne permettra pas de faire tirer 2 fois plus de tireurs.

Des travaux d'adaptation des infrastructures d'enseignement du tir et de la TPCI sont d'ores et déjà initiés (livraison prévue en 2029). En outre, le ministre délégué Amiel a annoncé, dans le cadre de l'échange obtenu à la suite de la mobilisation des OS après la publication de projet de loi Ripost, le déblocage de 64 millions d'euros pour la rénovation de l'ENDLR.

Concernant les encadrants, la DG mène un travail de transformation des stages de façon à les rendre plus adaptés aux besoins réels. Le stage rénové « *prise de fonctions* » sera mis en œuvre en 2026.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT revendique la possibilité de donner son avis sur les modules de formation, particulièrement, sur leur pertinence et leur déontologie. D'une manière générale, les agents sont en attente de formations pratiques, leur donnant véritablement des clés pour leur activité au quotidien. Des modèles de PV, par exemple, seraient notamment les bienvenus en sortie d'école.

Le SNAD CGT revendique pour les stagiaires la prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (déplacements, hébergement, frais de garde...). Les collègues exerçant dans les directions ultra marines ne doivent pas se voir écartés des formations en métropole au motif du coût plus élevé de leur prise en charge.

Le SNAD CGT revendique, pour les collègues recrutés sans concours (comme il en existe en Surveillance actuellement), la même formation initiale que celle dispensée à leurs homologues recrutés par concours. Les agents recrutés sans concours ne bénéficient que de 4 semaines de stage, consistant en séances de tir et TPCI pour l'essentiel. Or, à leur sortie de l'ENDLR, il sera demandé à ces personnels les mêmes compétences qu'à leurs collègues recrutés par concours. Cette différence de traitement est, pour le SNAD CGT, tout à fait discriminatoire.

Pour le SNAD CGT, la note de l'oral doit être minorée. En revanche, le niveau de compétences attendu en tir et TPCI doit être accru, compte tenu de l'importance de la question de la sécurité dans les contrôles. La sécurité des équipes sur le terrain en dépend.

Le SNAD CGT revendique la formation, à l'ENDLR, de l'ensemble des agents en « *premiers secours citoyen* ».

Le SNAD CGT revendique la réintroduction obligatoire du sport à l'ENDLR. Les infrastructures existent et doivent être utilisées pour la santé des agents et la cohésion de groupe.

Le SNAD CGT demande une réflexion sur le pouvoir disciplinaire à l'école et la mise en place d'un règlement intérieur strict pour écarter les agents dont le comportement est incompatible avec nos missions et nos valeurs.

Le SNAD CGT revendique la systématisation des tests de dépistage de stupéfiants pour tous les stagiaires en école, pour garantir la probité des futurs collègues.

La formation continue

Elle doit être de haut niveau, suffisante en termes de volume horaire et répondant aux attentes des agents sur le terrain.

Les agents doivent être associés à l'élaboration du contenu des formations métiers en amont de la rédaction du cahier des charges afin que les stages proposés répondent pleinement à leurs attentes. Cette formation et les recyclages parfois obligatoires doivent procurer aux agents une amélioration réelle de leurs qualifications.

Toute mobilité fonctionnelle (qu'elle soit ou non accompagnée d'une mobilité géographique) doit être, immédiatement et sans attendre l'entretien d'évaluation, accompagnée d'un bilan des besoins en matière de formation professionnelle et d'un plan individuel de formation.

Nous sommes critiques sur la formation à distance (e-learning). Cette formation à distance doit être complémentaire et accessoire pour rappeler des prérequis nécessaires à une formation en présentiel ou pour vérification qu'une formation a bien été assimilée.

La formation en cascade ne doit aussi être utilisée qu'en dernier lieu et sur des sujets peu complexes. En aucun cas ces formations ou recyclages ne doivent être financés par des instances non dédiées à cela.

Le SNAD CGT exige l'accélération du plan de dotation de PC portables (3 à 4 par brigade promis d'ici 2026).

Le SNAD CGT revendique l'accès aux logiciels réels et non à des simulateurs en mode dégradé, ce pour coller à la réalité du terrain.

Le SNAD CGT revendique la réinstallation de services de formation professionnelle dans les DR, dignes de ce nom, dotés de moyens humains et matériels permettant l'organisation de séances de FP

répondant aux demandes des agents et à l'évolution des missions.

Les comités sociaux d'administration doivent être consultés en matière de formation professionnelle, et pas seulement pour en faire le bilan.

Le SNAD CGT revendique une consultation effective des comités qui doivent pouvoir vérifier l'adéquation entre les changements imposés et les formations proposées pour s'y adapter.

Plutôt que d'investir dans des algorithmes de remplacement, l'administration doit renforcer la formation initiale et continue. L'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée dans le recrutement, qui doit rester basé sur l'humain.

Le SNAD CGT revendique

- Le recrutement massif de fonctionnaires par concours national pour répondre aux besoins permanents de la DGDDI.
- L'abandon des plans de suppressions d'emplois et le remplacement de chaque départ par un agent sous statut.
- La réallocation des crédits de la réserve opérationnelle vers la revalorisation des grilles indiciaires et

les moyens du FIPHEP pour l'accessibilité réelle des postes.

- La préservation des garanties collectives face à l'individualisation et à l'arbitraire des recrutements hors contrôle paritaire. La qualité de la mission douanière est indissociable du statut des agents qui l'exercent !

La véritable gratuité de la formation continue avec une prise en charge totale des frais induits par l'administration sans avance par les agents (frais de transport, d'hébergement ou de restauration, sans oublier les frais de garde).

Une formation au niveau de la DR pour soulager les écoles et permettre aux agents moins mobiles (proches aidants ou parents célibataires etc.) de bénéficier d'une formation.

Une corrélation entre l'intérêt porté par les agents sur une formation et le nombre de stages proposés pour cette formation, afin que chaque demande puisse aboutir au plus tard l'année suivante.

Le SNAD CGT refuse les nominations de formateurs en sortie d'école. L'expérience du terrain est fondamentale pour enseigner.

Le SNAD CGT exige que les Directeurs Interrégionaux laissent partir les agents se portant volontaires comme renforts à l'ENDLR.

Les personnels en situation de handicap

La CGT exige un changement de culture et des droits opposables

Culture et sensibilisation : Il y a la nécessité d'un changement de culture en matière d'inclusion du handicap car il y a beaucoup de retard et encore des comportements inacceptables. Il faut être plus contraignant que de simples « *petits pas* ». Il faut agir au-delà de la simple sensibilisation.

La loi et l'esprit de la loi

Trop souvent encore, faire respecter les obligations en matière de handicap relève du parcours du combattant. L'Administration a véritablement commencé à prendre en considération la situation des agents en situation de handicap à partir du moment où la loi l'y a obligée.

Comme pour le reste, l'Administration ne défend des causes justes que quand elle y est contrainte, le reste du temps, elle ne tient pas compte d'une éventuelle obligation morale qu'elle pourrait avoir vis-à-vis de ses personnels. Et même quand une obligation légale oblige l'administration à travailler dans le sens du progrès social et humain, celle-ci rechigne et cherche de mauvaises excuses pour ne pas se plier à ces contraintes.

Cependant, la reconnaissance de la qualité RQTH n'est pas obligatoire pour bénéficier d'un aménagement d'un poste de travail dans le cadre de la médecine de prévention notamment pour les agents qui se retrouvent en situation de handicap au cours de leur

carrière en raison de l'évolution de leur état de santé (vieillesse et/ou maladie chronique...) ou d'une pathologie temporaire.

La loi impose aux employeurs publics un taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation d'handicap. Mais ces chiffres mélangent tout : ils comptabilisent l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), incluant les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ce taux masque en réalité l'usure prématurée des personnels douaniers et l'incapacité de l'administration à mener une véritable politique de recrutement et d'inclusion pour les personnes en situation de handicap.

Le SNAD CGT exige que les moyens soient mis sur l'aménagement des postes et l'accessibilité réelle (RGAA, Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) et non dans la communication sur des chiffres tronqués.

Tous les ans, l'administration propose des recrutements d'agents en situation de handicap reconnus « RQTH ». Le SNAD CGT demande des formations financées par le FIPHP pour les jurys de recrutements de ces agents.

La loi fixe en outre un certain nombre de règles visant à abolir la discrimination : les travailleurs en situation de handicap doivent disposer des mêmes rémunérations, indemnités, avancement et droits à congés que leurs collègues.

L'administration est en outre obligée d'aménager les postes de travail et les horaires des agents.

L'aménagement des horaires peut également être mis en place pour tout fonctionnaire s'occupant de son conjoint, de son partenaire, d'un enfant ou d'un ascendant en situation de handicap.

Le temps partiel est de droit quelles que soient les nécessités de service, les agents ont droit à une priorité en matière de mutation, à un parcours individualisé de formation, à un suivi médical particulier par un médecin du travail et un droit au départ à la retraite anticipée.

L'administration a mis en place des formations spécifiques pour accueillir les personnels en situation de handicap et les correspondants sociaux sont devenus les référents handicap à la DGDDI, chargés de gérer au niveau local les difficultés des agents en termes d'aménagement de leur poste de travail.

La lutte doit continuer pour faire reconnaître cette qualité de référent handicap par la reconnaissance de la formation qualifiante que les correspondants sociaux peuvent dorénavant suivre.

Le SNAD CGT a exigé et obtenu en 2024 une plus grande régularité de groupes de travail dédiés au handicap.

Depuis 2024, la fréquence est au rendez-vous, ce qui a permis de militer et d'obtenir l'élaboration d'un plan handicap à la DGDDI, l'occasion pour nous de rappeler toutes nos revendications.

Il faut que l'Administration s'engage dans ce plan, évalue ses engagements et soit soumise à une obligation de résultat. Ce plan pourra faire l'objet d'une présentation dans les CSA locaux afin que tout le monde puisse s'approprier les actions à engager.

L'administration doit adapter la formation du stagiaire en situation de handicap. Le temps de scolarité doit être utilisé au maximum pour faciliter l'arrivée de l'agent dans son poste de travail.

Des demandes de financement doivent être systématiquement déposées par l'administration auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique.

Le SNAD CGT insiste par ailleurs pour connaître le détail des dépenses des fonds du FIPHFP (Fonds

pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) utilisés.

Pour améliorer l'accueil, l'accessibilité et l'aménagement des postes de travail, l'administration doit faire appel à des ergonomes afin que les personnes recrutées disposent d'un lieu de vie à la hauteur de ce qu'elles sont en droit d'espérer. Cette amélioration doit être mise en place sans que l'administration n'ait à connaître de la situation médicale des agents.

Alors que l'administration prétend manquer de moyens pour l'accessibilité numérique et l'aménagement des postes (logiciels RGAA), elle débloque des crédits spécifiques pour la réserve opérationnelle (armement, habillement). Le SNAD CGT exige que la priorité budgétaire soit accordée au respect de la loi Handicap et au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Le SNAD CGT demande à supprimer la notion obligatoire de vacances de postes dans le cadre d'une mobilité RQTH.

Les agents doivent en outre pouvoir être considérés comme restructurés même si la fermeture de leur structure actuelle n'intervient que bien plus tard afin de faciliter le transfert de l'agent.

Quand un agent en situation de handicap se retrouve restructuré (notamment par la fermeture du dernier site douanier du département), il doit bénéficier de mesures spécifiques et de propositions compatibles avec son handicap.

Les dossiers de mobilité doivent être examinés de manière spécifique et individuelle. La notion d'intérêt collectif ne devrait plus être utilisée par l'administration comme un critère subjectif de refus de mobilité dans le cadre de la priorité de mutation de l'article 60.

Les parents d'enfants en situation de handicap doivent pouvoir disposer d'un nombre plus important d'autorisations d'absence pour garde d'enfant avec la possibilité de les fractionner afin d'assurer le suivi médical de leur enfant sans discrimination.

Le parlement a voté le 13 juin 2002 une résolution imposant de respecter l'obligation d'accessibilité numérique pour les employeurs publics. Le décret

n°2009-546 du 14 mai 2009 pris en application de l'article 47 de la loi de 2005 a défini les modalités de mise en œuvre d'un Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) en fixant des délais de mise en conformité au RGAA de l'environnement informatique y compris les logiciels métiers pour les services de l'État.

Cette obligation légale depuis le mois de mai 2011 n'est pas respectée. Le décret n°2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne prévoit les sanctions pour défaut de conformité au RGAA et un suivi annuel des mises en conformité. Malheureusement, l'administration fait encore le choix d'utiliser des logiciels incompatibles avec les logiciels destinés aux agents en situation de handicap notamment les déficients visuels et les personnes sourdes ou malentendantes.

La directive européenne relative à l'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des organismes du secteur public est entrée en vigueur le 22 décembre 2016. Malgré un dispositif juridique qui ne cesse d'être enrichi, l'accessibilité au numérique, quelle que soit la situation de handicap de l'agent, n'est pas satisfaisante au niveau des administrations des ministères économiques et financiers.

Les agents de surveillance qui seraient confrontés à une situation de handicap au cours de leur carrière doivent bénéficier d'un aménagement de poste à l'instar de leurs collègues OPCO/AG, pour garantir l'égalité de traitement au sein de la DGDDI.

En effet, une décision juridique individuelle fondée sur la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 peut être validée par la hiérarchie locale et nationale avec l'attache du médecin du travail.

La réaffectation de l'agent dans la branche du contrôle des opérations commerciales et d'administration générale ne doit intervenir qu'après l'examen de toutes les possibilités d'aménagement du poste et de l'emploi au sein de la branche surveillance, afin de lui permettre de conserver le bénéfice de sa branche.

Avec la crise sanitaire, l'Administration a consenti quelques efforts en matière de télétravail et d'organisation du travail pour les travailleurs en situation de handicap.

Les militants en charge du dossier « *télétravail* » et notamment du comité de suivi de l'accord DGDDI sur le télétravail, seront vigilants sur les décisions administratives prises pour les personnes en situation de handicap, en CLM fractionné ou qui ont une prescription médicale.

Recrutement, insertion et parcours professionnel

Le SNAD CGT a demandé d'intégrer un bilan du nombre de titularisations, de non-titularisations et de démissions des personnels recrutés RQTH pour évaluer l'insertion et ajuster le recrutement et la formation.

L'objectif est de partir du postulat que le recrutement a pour but la titularisation.

Maintien dans l'emploi et accompagnement

Promotion sans mobilité : le SNAD CGT a exigé et obtenu que cette proposition soit faite dans l'évolution des prochaines LDG.

Aménagements de poste : nécessité d'un délai court pour la réception du matériel. Demande d'un droit opposable à l'avis du médecin (un chef de service/directeur ne doit pas pouvoir s'y opposer).

Demande d'un tableau de bord annuel sur les aménagements avec les raisons des refus.

Cellule maintien/pair-aidance : la CGT demande que ce ne soit pas une expérimentation mais une création immédiate de droits (AA) nouveaux.

Cellule de maintien à l'emploi (pluridisciplinaire, niveau interrégional) et groupes ressources d'ambassadeurs Pair-aidance sont à créer.

Proches aidants : demande de définition d'un droit pour le parent d'enfant handicapé, et non seulement pour les proches aidants. Communication sur les dispositifs existants (ASA, dons de jours, etc.).

La CGT a exigé et obtenu que la DG s'engage pour autoriser et aménager des facilités sur temps de service.

La CGT demande et obtient qu'un guide soit élaboré pour la connaissance parfaite des droits et obligations.

Sensibilisation, formation et communication

Le SNAD CGT doit être attentif à ce sujet car il est clé pour le changement de culture. L'objectif est de développer une culture managériale et collective de l'inclusion.

Rendre la formation à l'inclusion obligatoire en formation initiale et un module pour les A+ sera mis en place pour l'adaptation aux fonctions.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande l'application concrète du dispositif juridique qui permet de mettre un terme aux discriminations liées à la situation de handicap, à savoir la mise en œuvre rapide des moyens matériels et humains afin d'être en conformité avec les obligations légales qui existent depuis des années notamment l'utilisation de logiciels conformes au référentiel général d'accessibilité pour les administrations RGAA (obligation légale depuis le mois de mai 2011).

Le SNAD CGT exige également :

- des droits syndicaux spécifiques pour les militants en situation de handicap (présence dans les IRP, délais de route adaptés) ;
- une évaluation de la charge de travail réelle faite avec le médecin en fonction du handicap et décharge

éventuelle de la charge de travail. Pour cela il faut supprimer la possibilité aux directeurs d'aller à l'encontre ou de modifier les prescriptions des médecins de prévention dans le cadre d'un aménagement de poste (télétravail par exemple) ;

- lettre de mission pour les directeurs qui devront avoir une obligation de résultat ;
- l'affectation en sureffectif des collègues en situation de handicap afin de garantir, quand c'est nécessaire, le parcours de soins ;
- un dispositif d'alerte et une voie de recours en cas de non-respect dans la mise en œuvre du plan- La mise en place d'un calendrier des mises en conformité définissant les priorités et la présence effective d'un correspondant ou d'un référent handicap dans chaque direction, disposant du temps et de la formation nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- la garantie d'obtenir des droits d'absence pour les personnels ayant une RQTH, pour les proche-aidants et pair-aidants, pour les collègues ayant des enfants en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi de l'agent en situation de handicap correspond au respect des dispositions de la loi de 2005.

Si l'intelligence artificielle peut être un levier d'inclusion (transcription, aide visuelle), elle ne doit pas devenir une barrière supplémentaire.

Le SNAD CGT revendique que les développements d'IA en Douane soient nativement compatibles avec les logiciels adaptés (RGAA) pour les collègues RQTH, ce qui est loin d'être envisagé par l'Administration à ce jour :

- la présence, lors du recrutement d'un personnel RQTH, d'un membre de Cap emploi et du médecin du travail pour évaluer si l'emploi proposé est adapté au handicap du candidat ;
- l'accompagnement poussé dès la formation initiale, des PSH (personne en situation de handicap) avec si besoin le recrutement d'AVSAESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) ;
- l'installation rapide des aménagements (mobiliers et informatiques).

Protection sociale

Il y a 80 ans, les ordonnances promulguant les champs d'application de la Sécurité Sociale étaient votées par le gouvernement provisoire de la République. Le principal bâtisseur de cet édifice humaniste se nommait Ambroise Croizat. Dès sa création, dans un pays ruiné par la guerre, la Sécurité sociale était envisagée comme une politique de protection globale. Elle était conçue comme le socle de la solidarité et relevait de choix collectifs engageant le destin commun et l'organisation d'une société juste. En ce sens, elle se distinguait radicalement des assurances sociales limitées à la protection des salariés.

Pour ses concepteurs, la Sécurité sociale constituait une institution de la démocratie à venir, une démocratie capable d'aménager un cadre permettant l'émancipation individuelle. La Protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : accident, maladie, grossesse, invalidité, chômage, retraite, famille, dépendance.

La CGT propose le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

Santé

I – Le régime général

La Sécurité Sociale est le fondement de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé.

La Sécurité Sociale est un élément structurant des droits et garanties collectives des salariés, des retraités, des privés d'emploi, au même titre que l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les libertés.

C'est un salaire différé qui doit pouvoir mettre en œuvre la sécurisation des plus âgés et être un gage de dignité pour tous et toutes.

Il y a quelques années, avant les grandes réformes de 1983, 1995, 2002, 2004 et 2007, l'assurance maladie garantissait l'égalité devant la maladie.

Chacun cotisait en fonction de ses moyens et recevait en fonction de ses besoins. C'est ce fondement essentiel qui est remis en cause, réforme après réforme.

En liant le budget de la Sécurité sociale aux critères de stabilité européens, les gouvernements ont imposé une rigueur budgétaire qui, année après année, a transformé le salaire socialisé (un acquis ouvrier) en système fiscalisé (CSG, RDS, baisse des cotisations patronales) et soumis sa gestion au PLFSS (plan de financement de la sécurité sociale), voté annuellement à l'Assemblée, avec une réduction continue des prestations des travailleurs.

Dans les mêmes mesures libérales, le patronat plaide pour que soient basculées sur la fiscalité les cotisations retraite, les cotisations maladie et les cotisations de la branche famille.

C'est tout le projet à la base du rapport Gardette issue des travaux de la commission très libérale CAP 2022 qui veut instituer à terme une agence unique de recouvrement de l'État couvrant cotisations sociales et impôts !

Depuis 1992, les exonérations de cotisations en grande partie patronales n'ont cessé d'augmenter pour atteindre 75 milliards depuis 2022.

Les exonérations de cotisations patronales et le non-reversement par l'État des cotisations pour les agents non titulaires, sont compensées par le budget de la Nation ou des taxes parafiscales, donc financées par les contribuables dans les deux cas. Cela représente un manque à gagner pour la Sécurité Sociale de plus de 10 % des recettes. Ce système a été mis en place pour favoriser la revendication capitaliste de baisse du coût du travail. Ces exonérations sont concentrées sur les bas salaires, c'est-à-dire sur les salaires entre 1 et 1,6 Smic.

Celles-ci représentent plus des trois-quarts des exonérations. Le chiffre sur ces exonérations est à mettre en parallèle avec le déficit annuel de la sécurité sociale qui avoisine 23 milliards d'euros pour 2025.

À ces mesures s'ajoute la remise en cause du principe de non-compensation intégrale de ces exonérations, choix qui avait été fait lors de la présentation du projet de loi de Finances de la Sécurité sociale (PLFSS) 2019 et reconduit depuis.

Ainsi, le gouvernement répercute directement les mesures d'urgence dans le déficit de la Sécurité Sociale, ce qui revient à faire payer ceux qui en bénéficient. Aggravant cette situation, reposant toujours sur le dogme du « *coût du travail* » trop élevé, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) « *Hollande* » est maintenu par le gouvernement Macron. Sa pérennisation, qui coûte environ 20 milliards d'euros par an, a été actée alors même que les études se sont multipliées pour mettre en avant un effet nul ou au mieux très limité sur l'emploi au regard des moyens consacrés.

Et au-delà de la sécurité sociale, alors que les médias libéraux martèlent la fable du déficit de l'État, si l'on cumule les différents types d'aides publiques aux entreprises (crédits d'impôt, exonérations de cotisations, subventions, etc.) le total s'élève à au moins 211 milliards d'euros par an en moins pour les caisses de l'État. C'est une véritable saignée assumée politiquement !

Le SNAD CGT constate donc que les comptes de la Sécurité Sociale devraient être en équilibre, et que

son déficit est orchestré par le pouvoir en place dans une volonté de discréditer ce système de solidarité afin de l'ouvrir au secteur privé.

Ces mesures n'ont jamais favorisé l'emploi et ont servi à affaiblir un peu plus la Sécurité sociale au profit des assureurs privés et, dans une moindre mesure, des mutuelles salariales, qui profitent de cet affaiblissement pour prospérer sur « *le marché de la protection sociale* ».

D'ailleurs la réforme des retraites de 2023 n'est que le premier étage de réformes plus lourdes à venir contre le programme du Conseil national de la résistance (CNR).

La branche Accidents du travail – Maladies professionnelles (AT/MP) alors excédentaire depuis des années (vu qu'une grande partie des accidents du travail sont déclarés en maladie ordinaire auprès de la branche maladie) sera déficitaire en 2025.

C'est la conséquence de la réforme des retraites Macron, qui a fait baisser les cotisations patronales pour la sinistralité pour « *ne pas augmenter le coût du travail* ». Cela fragilise l'ambitieux programme de prévention en faveur de la santé au travail !

REPÈRES REVENDICATIFS

Préserver et renforcer les valeurs de solidarité de notre système, fondé sur l'égalité d'accès aux soins, en opposition à tout projet de privatisation de la Sécurité sociale et à tout transfert de parts entières de remboursement sur les mutuelles, les assurances privées ;

- Porter un financement exclusif de la Sécurité sociale par la cotisation sociale excluant tout financement par l'impôt et de fait toute intervention de l'État sur la Sécurité sociale
- mettre en œuvre une véritable politique de santé publique, qui privilégie la prévention et la promotion de la santé à l'école, au travail, dans la cité, réduisant les inégalités, assurant une meilleure prise en charge, et intégrant les besoins sanitaires et médico-sociaux en s'intéressant à la personne et à ses droits ;
- améliorer la prévention des maladies, transformer les conditions de vie, de travail, d'environnement, d'alimentation... ;

- Refuser des franchises médicales, socialement injustes, économiquement inefficaces et dangereuses pour la santé publique (l'instauration des franchises minimise encore la solidarité et remet en cause les principes fondateurs de la Sécurité Sociale de 1945) ;
- assurer un financement juste, solidaire, favorable à l'emploi, qui met à contribution l'intégralité des richesses créées par l'entreprise, y compris la taxation des machines et des produits financiers issus de la bourse ;
- L'augmentation généralisée des salaires dans le public et dans le privé, généralisation aux pensions ;
- L'abrogation des exonérations patronales et obliger les entreprises qui ne payent pas leurs cotisations sociales à les payer ;
- améliorer et reconquérir l'hôpital public, pivot de notre système de santé solidaire, pour gagner en efficacité par une meilleure organisation et coordination des différents acteurs ;
- définir à partir de données objectives les conditions de prise en charge et de remboursement des actes de soins et des prestations, assurés par la Sécurité sociale ;
- rendre aux salariés la maîtrise de la Sécurité sociale en rétablissant les élections dans les caisses primaires d'assurance maladie.
- Œuvrer avec les autres fédérations de la CGT, à la sécurité sociale intégrale, entièrement financé par le 100 % cotisations sociales

C'est au budget de L'État de financer les moyens humains et matériels des hôpitaux et pas à la sécurité sociale. La fermeture de 46 100 lits supprimés entre 2000 et 2022 et de 95 hôpitaux a grandement mis en difficulté la prise en charge des patients Covid pendant la crise sanitaire. Malgré tout le gouvernement est resté dans cette logique libérale, préférant mettre le pays de nombreuses fois en confinement avec toutes les conséquences sociales, économiques et psychologiques induites par ces choix.

Les réformes pernicieuses de désengagement progressif de la Sécurité Sociale au profit du régime complémentaire auront pour incidence de ne toujours pas faire participer les entreprises et leur lot de richesses, et de faire basculer le coût sur le dos des assurés qui verraient leurs cotisations de protection sociale complémentaire (PSC) grimper.

Les complémentaires (mutuelles et assurances privées) prennent de plus en plus le relai de l'assurance

maladie, c'est inacceptable. La loi de 2019 permettant à l'employeur public de financer une partie de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires a fait rentrer des opérateurs assurantiels porteurs d'une conception marchande de la santé.

Dans le cadre du 100 % Sécurité sociale, les mutuelles et les assurances sociales, doivent revenir à la place qu'elles avaient auparavant : celle d'organisme d'action sociale.

II – La protection sociale complémentaire

Elle regroupe les garanties en santé et prévoyance, qui sont complémentaires à l'Assurance maladie de la Sécurité sociale. Les réformes successives de l'assurance maladie ont, bien évidemment, de très lourdes conséquences sur la protection sociale complémentaire, en particulier mutualiste.

Le désengagement de remboursements santé par la sécurité sociale, a fortement influé sur le champ de la protection sociale complémentaire et marque une privatisation de notre système de santé, en institutionnalisant le rôle des complémentaires dans la prise en charge des soins.

Toutes les différentes dispositions, prises par nos gouvernants, ont pour but la remise en cause du régime général de la Sécurité sociale et, par conséquent, l'augmentation de la part restant à la charge des assurés.

Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Elles ne versent pas de dividendes à des actionnaires. Tout l'argent des cotisations de leurs adhérents est consacré à l'organisation de leur protection sociale.

La mise en place depuis plusieurs années de taxes sur les mutuelles (dont plus récemment la taxe spéciale sur les conventions d'assurances, TSCA et de divers déremboursements de soins et de médicaments, augmentent les inégalités en matière d'accès à la protection sociale complémentaire pour les plus fragiles.

Dans ce contexte où ne cessent de progresser les inégalités sociales, les militants du SNAD CGT

considèrent que pouvoir se soigner dans de bonnes conditions n'est pas un signe extérieur de richesse mais un droit fondamental.

La santé est un véritable problème de société. Nous devons, nous militants, nous investir avec détermination pour assurer la pérennité du système de santé et refonder le système de protection sociale sur des bases justes et solidaires pour retrouver l'esprit de la création de la Sécurité sociale

Le choix du mutualisme au lieu de l'assurantiel

Le SNAD CGT a revendiqué depuis le mouvement douanier de 2019, que l'État employeur participe à hauteur de 50 % des cotisations de couverture complémentaire santé de tous les actifs et retraités de la fonction publique mais dans un modèle mutualiste.

Dans celui-ci, il n'y a aucun actionnaire à rétribuer et l'intégralité des marges de manœuvres financières sont réinjectées dans le champ des prestations reversées aux adhérents (il y aurait une amélioration encore plus grande du montant des prestations si l'Europe n'imposait pas aux Mutuelles des réserves financières prudentielles aussi énormes...).

Les assurances quant à elles, n'ont aucunement l'ambition de couvrir l'ensemble des risques de la personne, ni même toutes les personnes.

La sélection du risque est la base de l'activité des assurances et les conduit à privilégier une certaine « clientèle » et des activités lucratives alors que les mutuelles garantissent les solidarités et les risques longs (invalidité, incapacité, dépendance, décès).

Dans la Fonction publique, et du fait de la loi Morice, ce sont les mutuelles qui gèrent le régime obligatoire. Depuis le 1er mars 2019, l'Assurance maladie prend en charge la gestion des frais de santé du régime obligatoire des fonctionnaires gérés par MFP Services.

Si la participation de l'État employeur depuis 2007 par le référencement de la protection complémentaire de ses agents par le référencement de mutuelles (MGEFI aux Finances) est une grande victoire et une

réelle avancée sociale, la possibilité qu'elle offre aux organismes privés de démarcher au sein des ministères, revient à contester le particularisme des mutuelles historiques.

C'est le système solidaire des mutuelles que nous défendons. Celui-ci est à l'opposé de ce que préconise la Communauté européenne, qui propose de mettre sur le même pied d'égalité les mutuelles avec leur solidarité et les assurances privées.

Chaque recul de l'assurance maladie obligatoire est un élément de désengagement des employeurs, de précarisation des salariés et de recul de la société. Les rapports entre la Sécurité Sociale et les complémentaires santé doivent exister pour améliorer la couverture santé globale. En aucun cas, les complémentaires, mutuelles ou autres, ne doivent être obligées de se substituer à la Sécurité Sociale.

C'est un combat à mener ensemble afin :

- d'agir pour la défense, la consolidation, l'amélioration et l'extension du régime général à tous les salariés ou vivant de leur travail ;
- d'agir pour renforcer les droits statutaires ;
- d'agir pour construire des droits complémentaires aux droits du régime général. La défense de l'assurance maladie doit demeurer l'axe prioritaire de nos revendications et de notre action.

Tant que la couverture obligatoire ne sera pas totale, au regard des risques, la complémentaire demeurera nécessaire.

C'est à nous de défendre nos mutuelles face à la concurrence féroce et acharnée des assurances privées, en nous opposant à la recherche de la rentabilité et du profit, sous peine de perdre dans ce combat nos valeurs mutualistes.

Une volonté politique de marchandiser la santé

La loi de modernisation de la fonction publique de 2019 a mis en place la participation de l'État employeur dans la protection sociale complémentaire des fonctionnaires. Cette loi a initiée par diverses négociations dans la fonction publique, la prise en charge future de la PSC par l'employeur en

contrepartie d'une ouverture plus large au « *marché de la santé* ».

L'ordonnance pour la fonction publique de l'état prévoit un financement à hauteur de 50 % minimum sur la cotisation santé des agents sur un panier soins santé minimal) mais facultative en prévoyance (incapacité, invalidité, inaptitude ou décès).

Rappel des faits :

La CGT a participé à la négociation engagée avec la ministre de la Fonction publique dès 2021 en obtenant l'adhésion des retraités dans le futur dispositif en santé (mais sans prise en charge de la cotisation) et un panier de soin de qualité équivalent à celui déjà existant avec la MGEFI aux Finances. En convergence avec ce qui existe dans le privé (accord interprofessionnel ANI de 2013).

Les agents publics obtiennent donc les mêmes droits que les salariés du privé ! Nos représentants CGT de l'état signe donc l'accord du 26 janvier 2022 en demandant qu'une négociation du même type dans l'état prenne en compte la question du couplage santé/prévoyance dans une nouvelle ordonnance.

La prévoyance complémentaire compense la perte de revenu à la suite de la maladie (l'incapacité) ou l'invalidité, ainsi que le risque décès pour la famille.

Un nouvel accord majoritaire est signé le 18 octobre 2023 avec des avancées qu'a obtenu la CGT, après une bataille menée pendant un an, sur de nouveaux dispositifs statutaires (amélioration du capital décès, le versement de rentes éducation pour les orphelins en cas de décès, une couverture plus conséquente des congés des longues et graves maladies, l'alignement sur les droits des fonctionnaires et la subrogation pour les contractuels, un système rénové de l'invalidité d'origine non professionnelle permettant le retour à une activité professionnelle lorsqu'il n'y a pas d'inaptitude totale à l'exercice des missions et la poursuite de l'acquisition de trimestres jusqu'à l'âge de 62 ans, avec un droit au départ anticipé à la retraite)

Dans le même temps une négociation PSC s'ouvre dans chaque ministère, dont celui de Bercy à partir

de 2023 et a abouti à un accord le 21 juin 2024 signé à l'unanimité des organisations syndicales.

Les négociateurs CGT ont largement contribué à la négociation et arraché des améliorations pour les personnels :

- un contrat obligatoire en santé et prévoyance (couplage) pour tous les agents du ministère afin de négocier au mieux le prix des cotisations. L'obligation d'adhésion en prévoyance au ministère des Finances permettra une couverture universelle à un prix moins élevé pour ses agents. Sa mise en œuvre au 1er janvier 2026 sera une avancée importante ;
- la limitation à deux options en santé dont la 1ère devrait couvrir les demandes d'une majorité des agents à cotisation contenue. Sa construction permettant de préserver le périmètre couvert par la sécurité sociale ;
- la mise en place de mécanismes de solidarité envers les adhérents avec enfants aux revenus les plus fragiles ;
- la mise en place d'une cotisation additionnelle afin d'alimenter un fond de solidarité à destination des retraités qui permettra de prendre en charge une partie de la cotisation des retraités ayant les plus faibles pensions ;
- la présence au sein de la Commission paritaire de suivi et de pilotage (CPPS) des représentants CGT qui veilleront à porter les revendications des agents et à travailler à faire évoluer la protection sociale complémentaire ;

La CGT n'a pu faire évoluer le panier puisque la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) a refusé tout écart avec le panier de soins interministériel.

Ce n'est donc que par le biais d'options que l'offre a pu être négociée à la hausse au sein de notre ministère et avec une participation de l'employeur dès la première.

Le choix politique d'écarter la MGEFI

Si la CGT a pu signer l'accord santé et prévoyance à Bercy, elle s'est vu imposer l'opérateur lors de la passation de marché public. Après le ministère de la transition écologique, l'employeur public attribue la complémentaire santé d'un grand ministère

à la « *start-up* » Alan, créée en 2016, à la place de la mutuelle historique du ministère, la MGEFI aux Finances.

La qualité de service, l'accompagnement social, l'accompagnement des agents et la prévention sont toujours bien ou mieux notés pour Alan, alors que c'est un acteur 100 % numérique, qui n'a pas de présence physique dans les ministères, pas de plate-forme téléphonique propre, pas de réseau de soins, et dont la prévention se fait sur le téléphone ou en visio conférence. Ce choix est incompréhensible !

L'adhésion obligatoire était le cadre imposé par le Gouvernement à la négociation de l'accord interministériel en complémentaire santé du 26 février 2022, et des accords ministériels qui l'ont suivi. Dès 2026 le modèle capitalistique Alan, s'offre 135 000 agents des Finances, 65 000 du ministère de l'Écologie et 10 000 des services du Premier ministre. Ce choix de l'État est idéologique, les grands ministères sont par ailleurs trop gros pour un opérateur comme Alan, qui n'est ni fiable, ni sûr. Le contrat des Finances représente un chiffre d'affaires de 200 à 250 millions au minimum, alors qu'en 2024 le chiffre d'affaires d'Alan était de 500 millions, et ses pertes de 54 millions.

Tout laisse à penser que l'État a pris la décision de conforter le modèle économique d'Alan, au détriment des intérêts des agents, et au risque de détruire le modèle mutualiste construit par les syndicats.

La CGT a déposé un recours juridique en annulation du marché de l'Écologie en 2024, et crée les conditions d'un recours juridique en annulation du marché des Finances en 2025 aussi. Malheureusement elle les a perdu et celui sur le fond est toujours d'actualité.

Tout l'équilibre de l'accord interministériel en santé unanime du 26 février 2022 était de permettre aux opérateurs mutualistes historiques de l'État, qui sont meilleurs en accompagnement social des agents, en présence physique dans les services et en réseaux de soins, de remporter les marchés obligatoires, pour autant que ces mutuelles soient compétitives en termes de prix. Cet équilibre permettait le maintien de la solidarité entre actifs et retraités.

En choisissant Alan par une notation que la CGT juge biaisée et fautive, les ministères et le gouvernement

n'appliquent pas l'accord interministériel, ni les accords ministériels qui le déclinent.

C'est une déclaration de guerre contre la mutualité, c'est-à-dire contre les acteurs non lucratifs complémentaires à la sécurité sociale, que sont les mutuelles comme les institutions de prévoyance paritaires.

Le gouvernement choisit délibérément de soutenir les entreprises d'assurance lucrative pour s'occuper de la santé complémentaire de ses agents. Alan serait valorisé à hauteur de 4 milliards aujourd'hui, mais comme toute « *start-up* » ne vaudra peut-être plus rien demain. Qu'en sera-t-il alors du financement de l'accord de Bercy, du maintien des cotisations santé ?

Bercy a fait de même pour la prévoyance en préférant une assurance, même reconnu sur le marché, au détriment de la mutuelle historique du ministère.

Pourtant d'autres alternatives existent

Tous les syndicats de Bercy dont le SNAD CGT souhaitent amplifier le combat contre ce choix inique et contre les mesures dilatoires du Ministère qui ne respecte pas les textes qu'il a lui-même signé comme le non-respect du règlement intérieur ou le cahier des charges négocié.

Cette lutte s'inscrit dans la défense et l'amélioration de notre système de sécurité sociale solidaire mais aussi porte les exigences du monde du travail au moment où devraient être présentés aux élus de la nation le projet de loi de finances (PLF) et le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2026.

Nous devons œuvrer à dénoncer l'accord signé en 2024 comme le précise le code de la fonction publique et à défaut portera le retrait de la signature.

Pour la CGT cette dénonciation permettra de remobiliser l'ensemble des personnels actifs, retraités et non-titulaires pour gagner de nouveaux droits en santé et en prévoyance pour toutes et tous.

Et imposer un opérateur partageant les valeurs mutualistes de solidarité opposées aux appétits financiers et leur soif effrénée de profits.

Le SNAD CGT défend depuis des années la mise en place d'une grande mutuelle unique à tous les fonctionnaires, par le renforcement du réseau MFP dans chaque département.

À l'opposé des décisions prises par le gouvernement Macron avec sa réforme de la PSC, dès 2021, dans la Fonction publique de l'État, nous défendons un référencement d'une mutuelle unique pour tous les agents actifs et retraités. Cette mutuelle Fonction publique unique regroupera en son sein l'ensemble des mutuelles professionnelles, pour une gestion commune de la protection sociale complémentaire de tous les fonctionnaires des trois versants. Elle préservera un seul et même modèle garantissant la non-sélection des risques, les solidarités professionnelles, générationnelles, familiales ainsi que la couverture des risques longs (incapacité, invalidité, décès).

Le SNAD CGT et ses militants doivent pleinement soutenir ces revendications et s'investir dans le fonctionnement de ce qui reste de la MGEFI et de notre mutuelle historique, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il est important et nécessaire que les douaniers aient une protection sociale de qualité et s'y implique.

Notre MDD

L'histoire de la MDD (Douanes), de la MASFIP (Finances publiques) et de la mutuelle de l'Insee, est étroitement liée à celle de la solidarité et de la prévention.

Elles répondent actuellement, grâce à la cotisation reversée par la MGEFI, aux besoins exprimés des adhérents, tant actifs que retraités, les accompagnent lorsqu'ils sont confrontés à une difficulté sociale ou familiale quelle qu'elle soit.

Depuis l'accord PSC au ministère des Finances (et dans toute la fonction publique) cette cotisation dite « *additionnelle* » est fixée à 3 % de la cotisation de base (soit environ 1,50 euros) alors que la MGEFI reversait mensuellement 3 euros à notre mutuelle historique d'appartenance auparavant.

C'est Alan qui va recevoir cet argent et sera dorénavant le seul à décider des aides d'accompagnement social dont bénéficieront les agents en cas de demande de secours, refusant que les élus des personnels participent aux commissions d'attribution comme c'était le cas jusqu'à présent.

Alan veut traiter les demandes d'aides par un algorithme ; le rôle des élus du personnel sera limité à examiner les demandes anonymisées qui n'auront pu être traitées par Alan. L'objectif ensuite étant de les standardiser pour qu'elles puissent être traitées automatiquement.

C'est la négation même de l'esprit d'entraide et de solidarité initié depuis sa création par la mutuelle des douanes. Nous appelons tous les douaniers à garder un lien avec la MDD par une adhésion massive et par une participation aux comités et assemblée générale.

Les retraites

La retraite est l'un des piliers du pacte social hérité du Conseil national de la résistance (CNR). Le système mis en place en 1945 avait pour but de « *permettre aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours* ». Cet objectif a été partiellement atteint puisque le taux de retraités dont le revenu est en dessous du seuil de pauvreté est aujourd'hui le plus bas d'Europe (7,3 % et stable depuis une dizaine d'années).

Le projet de loi que veut mettre en œuvre le gouvernement Macron constitue pour une immense majorité de salariés un recul sans précédent.

Cette réforme voulue est une réforme systémique qui vise à parachever les nombreuses réformes paramétriques qui se sont succédé ces vingt dernières années et qui n'ont cessé de restreindre les droits à pension et les conditions d'accès des retraités.

Pour mémoire

1993 Réforme Balladur : Passage de 37,5 ans à 40 ans et des 10 meilleures années aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension dans le privé.

1995 Plan Juppé : Les mobilisations obligent le gouvernement à retirer son projet de loi d'un régime universel ce qui permet aux régimes spéciaux de garder leurs particularités.

2003 Réforme Fillon : Allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans. Application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique.

2010 Réforme Woerth : Repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans, voire 67 ans pour ceux qui n'ont pas atteint les 41,5 annuités.

2013 Réforme Hollande : Augmentation de la durée d'assurance jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973.

2019 Réforme Macron-Philippe : Retraite à points. À la suite de nombreuses mobilisations cette réforme a été abandonnée.

La volonté gouvernementale, au travers de cette réforme systémique, présentée comme une réforme de justice, était tout simplement d'en finir avec un système jugé non rémunérateur pour les marchés financiers. De nombreux leviers sont utilisés pour faire baisser le niveau des pensions et obliger un maximum de salariés à opter pour des régimes complémentaires et des investissements incertains.

Sous couvert d'universalité cette réforme est bien une réforme dogmatique et régressive. Ainsi, pour la fonction publique, ne seraient plus pris en compte les salaires des 6 derniers mois mais les salaires sur l'intégralité de la carrière. Pour limiter une baisse importante du niveau des pensions le gouvernement met en avant l'intégration des primes.

2023 La loi repousse l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. À partir du 1er septembre 2023, cet âge sera relevé de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961, pour atteindre 64 ans en 2030.

Parallèlement, la durée de cotisation pour percevoir une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965. L'âge de la retraite à

taux plein (sans décote) reste 67 ans pour les personnes n'ayant pas pu cotiser 43 ans. De plus, le dispositif de carrières longues est adapté : ainsi, ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans. Les travailleurs handicapés, quant à eux, pourront partir à 55 ans.

La loi revalorise aussi la pension minimale à 1 200 euros bruts par mois pour une carrière complète cotisée à temps plein au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), et supprime les principaux régimes spéciaux pour les personnes recrutées à partir du 1er septembre.

Le financement

Les principaux arguments qui justifient les réformes passées et à venir sont le financement des régimes de retraite et l'impératif de l'équilibre financier. Ainsi ceux-ci seraient structurellement déficitaires. Et pour cause, les différents gouvernements qui se sont succédé n'ont eu de cesse de diminuer les ressources du système par le biais de baisse de cotisations, notamment patronales, du fort recul de la part salariale du secteur public, de la non-compensation de certaines exonérations de cotisations sociales, de la baisse des transferts de l'Unédic et de la CAF...

Cerise sur le gâteau de la réforme Macron, les cadres supérieurs ne cotiseraient plus jusqu'à huit plafonds de la sécurité sociale (27 016 euros bruts mensuels) mais jusqu'à trois plafonds (10 131 euros bruts mensuels). Pour la différence ils cotiseraient seulement à hauteur de 2,8 % sans ouverture de droits. Cette seule mesure selon les services de l'AGIRC-ARCO, entraînera une baisse de recettes de 4,8 milliards par an jusqu'à 2040 soit 72 milliards au total. Le SNAD CGT conteste cette notion comptable de déficit structurel dans la mesure où ce sont les arbitrages politiques qui l'organisent.

REPÈRES REVENDICATIFS

Il convient de proposer d'autres modes de financement afin d'améliorer un système que les réformes

successives ont largement dénaturé :

- Mettre fin aux cadeaux faits aux employeurs en cessant les exonérations de cotisations sociales patronales qui depuis 1993 minent la sécurité sociale (plus 500 milliards en 20 ans, cette lourde ardoise sera aggravé de plus par la crise COVID...).
- Créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette cotisation pourrait rapporter 30 milliards d'euros.
- Lutter efficacement contre l'évasion fiscale qui s'élève entre 80 et 100 milliards d'euros (selon les chiffres de l'AN) chaque année et pourrait rapporter plusieurs milliards d'euros.
- Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 6,5 milliards d'euros à la Sécurité Sociale.
- Intégrer dans l'assiette de cotisations et dans le calcul de la retraite tous les éléments de la rémunération.
- Recourir à des augmentations de cotisations pour faire face aux besoins de financements supplémentaires.

Toutes ces ressources supplémentaires permettraient de consolider le système existant et de tendre vers les revendications constantes et justes de la CGT en matière de retraites :

- Retour de la retraite à taux plein à 60 ans (55 ans pour la surveillance)
- Taux de remplacement de 75 % de la rémunération d'activité (primes comprises) sur la base des 6 derniers mois.
- Prise en compte de la pénibilité, des périodes de formation et aménagement des fins de carrière.
- Aucune pension de retraite inférieure au SMIC.
- Exiger un remboursement automatique des sur-cotisations induites après 60 ans si les agents ne bénéficient pas de la bonification.
- Possibilité de cumuler 2 dispositifs : carrières longues et bonifications.
- Bonification du 1/5e pour tous les agents ayant exercé en surveillance au prorata des années effectuées sans durée minimale de bonification.
- Pour les agents en service actifs, ouverture des droits à la retraite progressive dès 55 ans et la validation de 130 trimestres (à l'image du système normal – 60 ans et 150 trimestres – mais adapté pour ceux qui ont des bonifications)

Le logement

Développer le logement social public

Nous sommes, en tant que syndicat de salariés, attachés à une conception du logement social public. Nous refusons dès lors que ce soit le marché qui organise seul l'offre et la demande, le logement est un besoin social avant d'être une marchandise.

A l'heure où des voix se font entendre pour supprimer l'indemnité de résidence, le SNAD CGT considère que le logement est toujours un droit fondamental qui engage la responsabilité de l'État employeur. L'administration des douanes - au travers de l'EPA Masse des douanes - ne saurait être exonérée de cette responsabilité.

N'oublions pas que le décret n°2015-462 du 23 avril 2015 portant statut de la Masse des douanes précise dans son article 2 la spécificité de l'établissement, à savoir « *pourvoir au logement des agents déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects...* ».

Loger ses agents pour un prix raisonnable : une priorité sociale pour l'administration

Nous réclamons depuis de nombreuses années une augmentation substantielle de la subvention budgétaire, avec comme minimum un retour à son niveau de 2001, soit un peu plus de 1,2 million d'euros. En 2024, la DGDDI verse à l'EPA Masse une subvention additionnelle de 500 000 euros.

Le SNAD CGT propose que la contribution de l'État employeur soit portée à moyen terme à la hauteur de ce qu'elle est dans le privé, c'est-à-dire 1 % de la masse salariale, sans condition.

Dans l'immédiat, nous demandons que l'État employeur s'aligne sur le taux de prélèvement actuel, ramené à 0,45 %. Cette mesure immédiate conduirait à quadrupler dès à présent le montant actuel de la subvention ministérielle.

L'État par le biais de sa politique immobilière et après l'arbitrage du Parlement inscrit dans les lois de Finances a réduit la proportion du produit des ventes des cités douanières qui revient finalement dans le budget des opérateurs.

Le taux était fixé initialement à 85 %, puis 65 % avant d'être ramené 50 %, afin de destiner une part plus importante des sommes en jeu au désendettement de la France.

Le SNAD CGT, qui s'est toujours opposé à la vente des cités, milite toujours pour que l'intégralité des sommes des ventes des cités soit reversée à l'EPA Masse.

De plus, l'EPA Masse des douanes s'est vu déposséder à deux reprises de sommes importantes. Ainsi, entre 1998 et 2004, la Direction générale a intégré à son budget les produits des ventes de cités domaniales.

Ce sont alors environ 8 millions d'euros qui ont été ainsi « *détournés* » par la Direction générale, alors qu'il existait déjà un très fort besoin de liquidités pour entreprendre la rénovation de nombreuses cités.

Plus récemment, à la suite des opérations de vente qui se sont déroulées en 2010-2011, les représentants des personnels au sein du conseil d'administration ont appris que certains préfets refusaient de jouer le jeu de la rétrocession vis-à-vis de la Masse.

Le SNAD CGT exige toujours que les sommes soient rendues à l'établissement, afin de lui permettre d'investir rapidement pour l'avenir du logement social douanier.

Au prétexte que l'EPA Masse des douanes est une structure particulière dans le domaine du logement social, que les textes régissant le fonctionnement de celui-ci le lui permettent et que les loyers des logements domaniaux sont globalement inférieurs à ceux des logements du privé, le président du conseil d'administration a toujours considéré qu'il pouvait s'affranchir totalement des règles communes en matière de fixation des redevances d'occupation.

Cela l'a conduit à user de références multiples ces dernières années, passant de l'indice de la construction au nouvel indice de référence des loyers (IRL), au gré de ses besoins pour justifier l'augmentation des loyers qu'il voulait voir entérinée par le conseil d'administration.

Les élus du SNAD CGT ont réussi à faire que les augmentations des redevances d'occupation votées lors des conseils d'administration soient désormais calquées sur l'IRL (indice de référence des loyers).

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande que l'EPA Masse des douanes ne puisse plus déroger aux règles de droit commun en matière de logement social, notamment en ce qui concerne la protection des droits des locataires.

Il en va ainsi des limitations applicables aux augmentations de loyers, à la prise en charge de certains travaux par l'EPA ou les bailleurs sociaux, à l'information transparente et nécessaire en matière de régularisation de charges...

C'est pourquoi le SNAD CGT réclame une clarification juridique cité par cité.

Les régularisations de charges de 2023 ont questionné les locataires en raison de l'explosion des montants demandés.

Le SNAD CGT avait obtenu de l'administration un étalement des versements pour les agents qui le sollicitaient, mais il faut veiller à ce que les dépenses communes pour les cités n'augmentent pas significativement à nouveau.

Le SNAD CGT, via ses élus à la CTM, peut accompagner les locataires dans leurs démarches de consultation et d'interrogation du bailleur sur les régularisations de charges.

Avenir de la Masse : stopper le désengagement de l'État...

Il est à noter que certaines cités ne sont pas encore intégrées à l'EPA Masse. Sans apporter de réponse aux revendications des locataires et des personnels, la transformation de la Masse en EPA a fragilisé cette institution, alors qu'il importe d'en assurer la pérennité, de garantir et – surtout – de développer son rôle social.

Les élus CGT se sont d'ailleurs opposés à sa mise en place avant 1998. Cet EPA n'est toujours pas un organisme paritaire au sens où le SNAD CGT le conçoit dans le cadre social.

La voix prépondérante du président du Conseil d'administration est en permanence un frein à l'évolution sociale, au développement de la Masse des Douanes et un accélérateur de sa casse progressive.

Le SNAD CGT exige toujours sa suppression, dans le cadre d'une réécriture du décret de 2015, considérant que les personnels doivent bénéficier d'une représentation majoritaire au sein des instances décisionnaires de leurs œuvres sociales.

Le SNAD CGT exige également le retour à un mode de fonctionnement paritaire conforme à l'esprit social de la Masse des Douanes en réformant les règlements intérieurs des CTM et CA où le titulaire et son supplément pourraient siéger, de nouveau ensemble, accompagnés le cas échéant d'un ou des experts sollicités.

L'EPA s'est éloigné de ses locataires avec le regroupement des commissions territoriales au niveau interrégional et la création d'une agence comptable centralisée.

Les élus CGT se sont opposés à ces réformes et considèrent toujours que le lien entre les services gestionnaires et comptables et les locataires doit être le plus étroit possible. En permanence, ils combattent toutes les tentatives de l'administration d'échapper à ses responsabilités en matière de logement social et de les transférer sur les locataires. Ils le font au nom de leur conception du logement public, qui s'adresse à tous, de l'agent « *Berkani* » au cadre A, du jeune stagiaire au douanier retraité...

Ainsi, pour le SNAD CGT, seule une nouvelle politique de construction, acquisition et rénovation pourra permettre d'assurer l'avenir de cette institution, véritable fil rouge de la solidarité douanière depuis près de deux siècles.

L'administration devra elle aussi assumer ses responsabilités d'employeur, notamment de deux manières : en cessant de systématiquement rogner sur les emplois budgétaires affectés à la gestion de l'EPA Masse, que ce soit dans les circonscriptions ou au niveau central ; en assurant à tous les élus du personnel (dans les commissions territoriales et au conseil d'administration) une formation, notamment technique et juridique.

Cela ne doit pas nous interdire de réfléchir à toutes les solutions susceptibles d'offrir à l'EPA Masse des Douanes une possibilité de renforcer son rôle. La question du partenariat avec d'autres organismes publics de logements sociaux – telle que l'Alpaf – doit être envisagée.

Pour le SNAD CGT la coexistence de deux entités de logement social n'est pas incompatible au sein de notre administration. Parce que leurs modes de fonctionnement, de gestion ou d'intervention ne sont pas les mêmes, l'Alpaf et l'EPA Masse des douanes doivent être complémentaires. La disparition de l'un, fut-ce au profit de l'autre, n'engendrerait aucun bénéfice pour les douaniers ou les agents des ministères financiers... bien au contraire !

Depuis la mise en place de la politique immobilière cadre, l'administration établit un budget pluriannuel

des travaux et rénovations à opérer dans les cités et répartit les sommes par service territorial pour la mise en œuvre de ces opérations.

Les sommes déployées sont importantes, mais il est impossible de dépasser le cadre défini en amont.

Ainsi, si une enveloppe de travaux est décidée pour un projet spécifique, il est quasiment impossible de modifier les sommes allouées en cas de dépassements des frais ou d'augmentation du coût des matières premières en cours de période.

Le suivi de la PIC implique un travail complexe de suivi budgétaire pour les services territoriaux.

Pourtant, le niveau de travaux n'est pas toujours satisfaisant pour les locataires car une prévision de travaux sur trois ans peut donner l'impression que les choses n'avancent pas pour leur quotidien.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT demande une modification de la gouvernance par une réécriture du décret. Il s'agit d'assurer une représentation majoritaire des personnels dans les instances de l'EPA Masse des douanes et de permettre la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'investissement et de développement du logement social douanier.

Le SNAD CGT exige de maintenir et développer l'implantation des cités de l'EPA Masse des douanes au plus près des implantations des services douaniers, ce qui implique que l'administration fournisse aux représentants des personnels une cartographie douanière.

Trouver une solution pour le plus grand nombre

Les douaniers sont confrontés à des conditions de logement précaires et à des loyers excessifs dus à la pénurie d'appartements. La défiscalisation et les phénomènes tels que Airbnb aggravent la situation.

Le SNAD CGT souscrit pleinement à l'idée que la Masse des douanes est faite pour loger les douaniers, au plus proche de leur lieu de travail et au moins cher en termes de loyer.

Cela induit que le service central et le président du CA de l'EPA Masse des douanes consentent enfin à mettre en place une véritable politique prévisionnelle du logement social douanier. « [...] Or, il serait préférable que l'EPA puisse appréhender les conséquences induites des restructurations, afin de réduire le délai incontournable de réactivité entre l'expression d'un besoin en logement et sa satisfaction. [...] » Extrait du rapport de l'IS – audit de la politique immobilière de l'EPA Masse des douanes – avril-août 2005.

L'Inspection des services et la Cour des comptes dans leurs derniers rapports l'avaient donc préconisé, mais le président du CA – Directeur général des Douanes – s'y refuse toujours.

En pleines crises, celles du pouvoir d'achat et du logement, accentuées par la crise financière, les douaniers ont, plus que jamais, un besoin urgent de logements sociaux. La demande ne cesse de croître et nécessite l'augmentation du parc locatif.

Pour le SNAD CGT, trouver une solution pour le plus grand nombre est une priorité. Ainsi, les personnels aidés de leurs représentants locaux doivent déterminer la solution la mieux adaptée. À cette fin, il sera nécessaire que les représentants élus du personnel au sein des instances de l'EPA connaissent le plus précisément possible certaines données statistiques comme la composition des effectifs douaniers en matière d'âge, d'implantation, de composition familiale, etc... pour apprécier quels types de logements sont nécessaires, dans quelles circonscriptions, etc...

En matière d'accroissement du parc de l'EPA Masse des douanes, le SNAD CGT réaffirme sa préférence pour l'option de l'achat ou de la construction de logements.

Certes, le système des réservations est aujourd'hui le plus souple sur un marché immobilier tendu et difficile, mais il tend à « paupériser » progressivement le budget de l'EPA.

Le SNAD CGT milite désormais pour que l'EPA Masse emprunte auprès de la caisse des dépôts afin

d'acquérir ou de construire de nouveaux logements. L'EPA Masse a la possibilité d'emprunter (article 4 du décret de 2015). Il est temps d'utiliser cette possibilité pour adapter au mieux le parc à la demande des agents.

En effet, les loyers des logements « réservés » n'alimentent plus le budget de l'établissement et l'EPA doit en outre payer un droit de réservation de plus en plus élevé pour une durée de réservation de plus en plus courte. Le recours exclusif aux réservations risque donc de conduire à terme l'EPA vers une gestion de type Alpaf, ce que nous ne voulons pas.

D'autre part, si l'effort doit être porté sur des résidences identifiées prioritaires (comme Roissy, Paris, Bordeaux et Lyon...), sur un ou plusieurs types de logements.

Le SNAD CGT reste partisan d'un maintien de l'EPA Masse des douanes sur l'ensemble du territoire. Il doit en être de même partout où la pression immobilière est forte. Les difficultés de logement ou les « accidents de la vie » ne sont pas l'apanage des personnels franciliens, havrais, calaisiens ou marseillais.

Les logements sociaux de l'EPA Masse des douanes doivent aussi être accessibles à nos collègues travaillant à Bayonne, Bordeaux, Lyon, Metz, en Bretagne ou ailleurs. « L'implantation des logements de la Masse doit et devra s'adapter aux implantations douanières », tel a été le leitmotiv du service central de l'EPA et de l'administration ces dernières années.

A Bordeaux, la création du CSRH et l'arrivée de plus d'une centaine d'agents dans cette ville n'ont pas été anticipées par la DG et la DI alors que la métropole et ses environs connaissent une flambée des prix de l'immobilier, achat et locations, depuis 2013.

De nombreux collègues se sont retrouvés dans des situations difficiles, contraints de résider loin du CSRH ou de payer des loyers excessifs. Certains ont dû même vivre temporairement dans un habitat précaire de type mobil-homes tant le manque de logements disponibles et accessibles est criant.

Comme nous l'avions indiqué aux rapporteurs de l'IGF et de l'IS en 2007 et inscrit dans notre document d'orientation en 2008, l'administration a fini par entériner lors du conseil d'administration du 1er

juillet 2009 la possibilité d'accepter des demandes d'agents dépendant d'une CTM limitrophe.

Même si cette possibilité est accompagnée de restrictions (priorité d'accès aux agents de la CTM d'accueil, limite de distance ou de temps de trajet entre le logement sollicité et la résidence administrative, impossibilité d'obtenir un logement Masse à la résidence administrative ou à proximité de celle-ci), elle peut permettre à certaines cités peu ou pas occupées de retrouver un niveau d'occupation susceptible de leur permettre d'être maintenues dans le parc de l'établissement. Force est de constater toutefois que ce dispositif n'a été que très peu usité depuis sa mise en place en 2009.

Enfin, au-delà de notre farouche opposition à la dilapidation des « bijoux de famille » (les cités douanières), les élus du SNAD CGT en commissions territoriales et au conseil d'administration seront particulièrement vigilants sur toute tentative de dépeçage – sous quelque forme que ce soit – des grands ensembles immobiliers de la Masse des douanes.

La tentative d'abandon d'une partie de la cité havraise mise en échec grâce à la mobilisation des personnels et de leurs élus, les inquiétudes pesant actuellement sur le devenir de l'ensemble de la caserne de la Joliette à Marseille doivent nous inciter à redoubler de méfiance et de vigilance vis-à-vis des propositions de l'administration.

Le SNAD CGT est plus que jamais vigilant quant au traitement des retraités, veufs et veuves par l'EPA Masse des Douanes et après un long combat, a réussi, lors de la réécriture du nouveau décret de 2015, à faire reconnaître la présence dans les cités domaniales des veufs, veuves et retraités des douanes, avec dispense du versement de dépôt de garantie.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT continuera à protéger les retraités, les veufs ou veuves de douaniers qui occupent un logement de l'EPA Masse des douanes, notamment en raison de leur fragilité économique et sociale. Le SNAD CGT s'oppose à l'administration, quand elle qualifie nos anciens de « locataires tiers ». Pour les

retraités, veufs ou veuves de douaniers, le SNAD CGT revendique :

- la possibilité de conserver un logement de l'EPA Masse des douanes occupé en activité ;
- la mise en place d'un suivi personnalisé – par le biais des correspondants et assistants sociaux - en matière de besoin de logement ;
- l'arrêt de toutes procédures d'expulsion à l'encontre de cette catégorie de locataires.

Réhabiliter et rénover dans un esprit écologique pour baisser les charges locatives

Pendant de nombreuses années, des cités ont été laissées à l'abandon en matière de travaux de gros entretien et de rénovation.

L'incurie de certaines sociétés prestataires, les ennuis juridiques des premières années de l'EPA, mais aussi les coupes claires budgétaires consécutives au désengagement de l'administration en sont la cause.

Les élus du SNAD CGT n'ont eu de cesse de faire que les travaux programmés et budgétisés soient effectivement entrepris et achevés.

L'administration a prévu depuis quelques années un dispositif de programmation immobilière cadre qui fixe, par cité, des engagements de dépenses fléchés de rénovation des bâtiments. Les montants attribués restent cependant insuffisants pour entreprendre de véritables travaux d'ampleur qui permettraient de disposer de bâtiments plus confortables ou mieux conçus, cette programmation immobilière cadre visant principalement à réparer les installations existantes.

L'administration doit envisager une véritable politique cohérente de rénovation et de construction de logements pour ses employés. L'une des priorités est la rénovation des logements qui sont inoccupés pour des raisons de vétusté et de défaut d'entretien, afin que ces logements trouvent preneurs le plus rapidement possible.

Le SNAD CGT s'opposera cependant à ce que les manquements du passé soient financés de quelque

manière que ce soit (hausse exorbitante de loyers, récupération sur travaux...) sur le dos des locataires.

L'administration et les sociétés gestionnaires devront assumer leurs responsabilités, y compris sur le plan financier. Les produits des ventes des biens immobiliers de la Masse doivent être systématiquement réinvestis en fonction des besoins des locataires. Cette redistribution devrait être rétroactive.

REPÈRES REVENDICATIFS

Afin de réduire les charges locatives, le SNAD CGT revendique :

- la mise en place urgente d'un plan de réhabilitation, de rénovation et d'isolation thermique des cités et des logements, après consultation des locataires, et avec les crédits budgétaires appropriés ;
- Réfléchir à mettre en œuvre dans toutes les cités un projet d'habitant répondant au développement durable, à la qualité de vie des locataires et à un projet d'économies énergétiques.

Ce plan pourrait être coordonné par l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) ;

- l'augmentation des heures du forfait des responsables de cité, élément indispensable à la bonne exécution des travaux depuis l'éloignement des Services territoriaux aux sièges des DI ;
- le contrôle de la bonne exécution des travaux par les locataires et les élus, ce qui implique au minimum leur information préalable et des comptes-rendus.

Outre le renforcement important (recrutement, formation, conditions de travail) du secteur du bâtiment pour faire face à une telle charge de travail et l'engagement de construire de nouveaux bâtiments aux normes HQE (haute qualité environnementale) ou BBC (bâtiment à basse consommation) avant le passage aux normes BEPAS ou BEPOS (bâtiment à énergie passive ou bâtiment à énergie positive), l'État devra aussi assumer ses responsabilités :

- en tant que propriétaire, en subventionnant la remise à niveau du parc domanial ;
- en incitant les organismes financiers à accompagner ce gigantesque chantier (taux réduits, crédits bonifiés, etc.).

Unis et réactifs pour faire face à l'adversité et à la perte du lien de proximité L'EPA Masse, au nom des sacro-saintes économies, est toujours prompt à vendre au plus vite une cité dès que celle-ci passe sous le seuil fatidique des 50 % de taux d'occupation, sans toujours admettre qu'une cité a souvent un taux d'occupation fluctuant à court terme.

Ainsi, nous aurions pu éviter le gâchis de la cité d'Agay, qui pourrait jouir aujourd'hui d'un taux d'occupation plus que satisfaisant...

Afin de contrer cette vélocité de l'EPA Masse à vendre à tour de bras, il faut que les locataires soient unis et s'emparent de la problématique de la vente de leur cité, ou d'une partie de leur cité quand elle se pose, ne pas hésiter à informer au plus vite leurs élus au Conseil d'administration, à venir siéger en tant qu'experts lors du Conseil d'administration, à organiser des opérations médiatiques et à contacter les élus politiques locaux.

C'est bien en étant réactifs au plus vite que nous sommes plus efficaces. C'est bien en ayant un réseau d'élus et de locataires au plus près de toutes les problématiques de logements que le SNAD CGT reste efficace.

Bien que le resserrement du réseau ordonnateur ait été entériné par le conseil d'administration avec pour conséquence le déplacement des CTM au printemps 2013 au sein des DI, ce qui entraînera une perte d'emplois et surtout la perte des liens de proximité avec le locataire, le SNAD CGT agira à contre-pied du fonctionnement de l'EPA Masse.

Nous souhaitons :

- une communication encore plus rapide et efficace entre les élus CGT du CA et des différentes CTM.
- le recours systématique à la convocation d'experts des cités qui ne sont pas au siège de la DI (ex : experts du Havre pour la CTM de Rouen), afin de démontrer notre attachement plus que viscéral à cette notion de proximité.

Le SNAD CGT revendique toujours le retour des CTM au sein des directions régionales. Cela permettrait de renforcer la proximité avec les locataires et un meilleur suivi des travaux éventuels.

Le travail et la santé au travail

Selon l'OMS, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladies ou d'infirmité.

En novembre 2009, un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, signé par la CGT fixait pour objectif de mieux adapter le travail à la personne humaine afin de favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle. Il posait un nouveau jalon sur le chemin ouvert par la publication de la directive cadre du 12 juin 1989 sur la sécurité et la santé au travail. On ne peut que constater que l'État, signataire de cet accord, est loin d'avoir respecté ses engagements.

La loi du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction publique marque même un recul considérable de l'attention portée à la santé des travailleurs de la Fonction publique. La question du travail et de la santé au travail a toujours été au cœur de la réflexion et de l'action de la CGT. En ces temps de régression sociale incessante, elle doit être, plus que jamais, le centre de nos préoccupations et de notre engagement.

Redonner du pouvoir d'agir sur le travail

Notre démarche revendicative propose de partir du travail réel et du nécessaire débat sur l'organisation du travail, de son impact sur la santé : fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail – sur ce qui fait souffrir, mais aussi sur l'aspiration à bien faire son travail, sur les conditions du travail et son

organisation, sa finalité – cela doit permettre de retrouver des capacités d'action pour transformer le travail lui-même. Ni recette magique, ni reproduction d'expérimentations, il s'agit de favoriser sur tous les lieux de travail :

- l'expression des agents sur leur travail : redonner la parole, les écouter, aider à la confrontation des idées, recréer du lien collectif, c'est une façon concrète de combattre la délégation de pouvoir et de se réapproprier notre travail ;
- L'élaboration de mesures de prévention primaire en amont de toutes organisations et modifications ;
- La mise en œuvre de cette démarche dans toutes les sections.

La réappropriation de notre travail constitue un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi. Au travers du « *sens du travail bien fait* », de la « *conscience professionnelle* », du « *sens du service public* » et de « *l'intérêt général* », c'est le contenu du travail autant que ses objectifs, ce qu'il permet de construire chez les individus comme dans la société, que nous voulons mettre en avant.

Il s'agit de réinvestir en grand le débat sur le travail, l'organisation du travail, les méthodes de management, de redonner du sens et de l'efficacité sociale à nos missions de service public. En tant qu'agent de l'État, cela nous appartient !

Redonner du sens, c'est reconnecter les agents au cœur de la finalité de leur mission, les sortir du pilotage par les chiffres et la productivité, pour leur permettre de retrouver la fierté de leur métier. C'est aussi combattre la perte de compétences liée à la dématérialisation à outrance, aux externalisations et à la logique de rentabilité.

Le travail, ce n'est pas qu'un emploi : c'est une activité sociale qui a du sens

Depuis des décennies, les réformes libérales ont réduit le travail à une simple variable d'ajustement économique. Les douaniers subissent une intensification du travail et une flexibilisation du travail des réorganisations permanentes, des injonctions contradictoires, une perte de sens et une montée des souffrances psychosociales.

Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, c'est sortir de cette logique mortifère. C'est remettre le travail, son contenu, son organisation, ses finalités au cœur des débats. C'est permettre aux travailleurs et travailleuses de décider comment, pourquoi, et pour qui ils travaillent. Cela suppose d'affronter des choix politiques, économiques et managériaux, mais aussi d'en conquérir de nouveaux droits.

Réinterroger l'organisation du travail et ses finalités

À la CGT Douanes, nous ne nous contentons pas de dénoncer les effets délétères des réformes et suppressions de postes. Nous voulons repenser l'organisation du travail en partant des besoins réels du service public, du sens de nos missions et de l'expertise des agents. Cela passe par une démocratie dans le travail, où les collectifs de travail ont leur mot à dire sur l'organisation, les outils, les objectifs.

C'est un enjeu de santé au travail, mais aussi d'efficacité du service public. L'administration doit sortir de sa logique gestionnaire déshumanisante pour redevenir un acteur du bien commun.

Conquérir de nouveaux droits en intégrant le travail réel et la santé dans une approche globale

Aujourd'hui, les droits des salariés s'arrêtent aux portes de l'organisation du travail. On peut contester un licenciement, mais rarement le fait d'être broyé par un mode de management pathogène. Il faut inverser cette logique qui exclut les travailleurs et

travailleuses des choix. Le droit à l'expression sur le travail, le droit à l'alerte sur les dysfonctionnements, le droit d'intervention sur l'organisation, doivent devenir des droits opposables. Il ne s'agit pas seulement d'ajouter des procédures, mais de permettre aux agents, par leurs collectifs et via leurs représentants, d'agir sur les décisions qui les concernent au quotidien.

En matière de santé des personnels, la CGT fait le choix de la prévention primaire, c'est-à-dire d'intervenir en amont pour supprimer ou réduire les risques avant qu'ils ne se matérialisent en pathologies.

Donner une priorité à la prévention primaire

Pour supprimer tous ces gâchis et faire des économies efficaces, il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour toutes et tous. Ce progrès social passe par :

- l'intervention des travailleurs sur l'organisation du travail ;
- le droit d'expression sur la qualité du travail ;
- le droit de négociation sur la qualité du travail et non pas sur la qualité de vie au travail ;
- le retour à des CHSCT de pleine compétence avec des droits nouveaux ;
- la mise à disposition de moyens humains et financiers aux acteurs de prévention, inspecteurs santé et sécurité, équipes pluridisciplinaires et médecins de prévention dans toutes les directions.

La qualité de vie au travail nécessite de ne pas imposer des suppressions de poste et d'implantation ainsi que la dégradation du service public qui enlève du sens au travail. Elle est aussi liée à une évolution positive de la rémunération et à de véritables perspectives de carrière aidées par un accès à des formations de qualité.

La qualité de vie au travail nécessite aussi de faciliter le travail en équipe et l'absence de mise en concurrence entre les agents. En faisant de la prévention primaire la priorité, la CGT ne se contente pas de réduire les risques : elle propose une transformation profonde du travail pour en faire un vecteur de santé collective. Cette approche globale – alliant

diagnostic, réorganisation, formation et participation instaure une véritable dynamique où chaque mesure sur le lieu de travail devient un investissement dans la santé et le bien-être de toutes et tous.

C'est là l'ambition d'un syndicalisme résolument tourné vers l'avenir : un travail émancipateur, protecteur et solidaire.

Recréer du lien collectif face à l'atomisation du travail

Le SNAD CGT veut :

- s'opposer à la casse du collectif de travail et à l'individualisation croissante des carrières, des rémunérations et de la reconnaissance ;
- lutter contre l'isolement par des moments collectifs : assemblées syndicales, interservices, fêtes, cercles de discussion ;
- promouvoir la solidarité entre catégories (titulaires, contractuels, précaires), entre services, entre directions ;
- créer une culture d'entraide et d'émancipation, en favorisant la réappropriation des savoirs professionnels, l'analyse partagée des difficultés, la critique collective des logiques managériales.

La Prévention

L'Organisation Internationale du Travail définit la prévention comme « *la promotion et le maintien du niveau le plus élevé possible de bien-être physique, mental et social* ». L'obligation de sécurité, de résultat, de l'État-employeur ainsi que son obligation à se conformer aux principes généraux de la prévention sont définies aux articles L4121-1 et suivants du code du Travail et peuvent conduire à mettre en cause sa responsabilité pénale.

Pourtant, dans le même temps, les réformes effrénées ont été conduites, sans aucune réflexion sur l'impact humain des changements. Les réformes successives des CI, AG, dédouanement, renseignement, surveillance, aéro-maritime, ciblage, et comptabilité se sont traduites par :

- des suppressions d'emplois et de services qui ont accru la charge de travail des agents ;

- des restructurations de missions et de services souvent source de désorganisation et qui n'ont jamais été évaluées ;
- des réaménagements conséquents de locaux sans prise en compte des personnels et du contenu de leur travail ;
- la multiplication d'applications informatiques, sans examen de leur ergonomie ni formation appropriée pour l'utilisateur final ;
- la diffusion d'une masse réglementaire sans formation ni prise en compte des difficultés des agents ;
- le développement d'indicateurs de performance qui, couplés à des objectifs individuels et des gratifications individualisées, détruisent les collectifs de travail et renvoient les agents à une grande solitude, ouvre la porte à de véritables conflits éthiques pour les personnels et les encadrants et fait naître un sentiment de perte de sens du travail ;
- l'accroissement d'inquiétudes très fortes quant à l'avenir des missions douanières.

Les expositions à des risques physiques perdurent et certains risques émergent : rayonnement (scanner, densimètres, radioactivité accidentelle [cf. contrôles de conteneurs en suite de Fukushima], chimiques [gaz dans les conteneurs, espaces confinés, etc.], amiante, ambiances thermiques extrêmes, risques routiers [contrôles dynamiques], contrôles de déchets en tout genre, etc.).

L'indifférence et la faible réactivité de l'administration face à ces nouveaux risques ou à cette nouvelle complexité sont devenues en soi un élément psychologique qui pèse sur les conditions de vie au travail des agents. Or, la très nette dégradation de ces dernières années a des conséquences sur la santé des personnels tels le développement de certaines maladies professionnelles et/ou la généralisation des situations de stress (celui-ci, parfois érigé en mode de « *management* », peut conduire à un harcèlement moral) qui génèrent une réelle souffrance au travail.

La prévention des risques psychosociaux implique notamment une remise en cause des organisations du travail, une collaboration avec la médecine de prévention et un changement des modes d'encadrement et de gestion des effectifs. Face à ces situations, parfois dramatiques, la CGT doit être à l'écoute des souffrances de tous les personnels, y compris les personnels d'encadrement, créer les conditions de leur prise en charge et proposer les moyens d'y remédier.

Les cadres sont eux aussi touchés par la dégradation des conditions de travail. On leur impose des objectifs de plus en plus inatteignables, on leur demande d'exécuter des ordres sans mot dire, même si cela va à l'encontre de leurs convictions. Ils sont de plus en plus stressés et vivent souvent cette situation dans un isolement total, en répercutant leur stress sur les agents de leur service. Pour autant, un système de harcèlement s'instaure de plus en plus dans les services contre les agents refusant la détérioration de leurs outils de travail et la pression, de plus en plus forte, exercée par des objectifs chiffrés.

Le SNAD CGT lutte quotidiennement pour obtenir des conditions de travail décentes dans un cadre sécurisé. Quelles que soient les mesures de prévention prises, qui sont une priorité, certains métiers s'exercent par nature dans des conditions de travail pénibles ou présentant certains risques. Notre combat porte également sur la reconnaissance et la compensation de la pénibilité (voir plus bas). Les sections régionales du SNAD CGT porteront encore et toujours une attention particulière à cette dégradation des conditions de travail, pouvant aller jusqu'au harcèlement et se traduisant par toujours plus de stress, voire des pathologies plus lourdes. Pourtant, les chefs de service ont une obligation de résultat en matière de préservation de la santé, tant physique que mentale, de leurs subordonnés. Ils ont également pour obligation d'évaluer les risques professionnels et de prendre les mesures adaptées pour les combattre, à défaut leur responsabilité pénale pourrait être engagée.

Les moyens d'action du SNAD CGT sont donc réels et nous devons nous attacher à les mettre en œuvre. Le SNAD CGT réitère sa confiance aux médecins de prévention et exige que chaque départ soit remplacé car la désertification et l'éloignement de la médecine de prévention poseront de graves problèmes dans les prochaines années.

Les instances, les élus et représentants

Ces questions doivent être débattues principalement dans deux catégories d'instances :

- Les CSA (CSAM, CSAR et CSAL)
- Les FS (FSM, FSR, FS et F2S)

Cela conduit à la suppression des CHSCT départementaux pour les agents des douanes et également à une moindre représentation des douaniers dans ces instances.

Pire, la mise en place des CSA et FS a affaibli les prérogatives des anciens CT et CHSCT DI. La perte du caractère interdirectionnel est catastrophique.

Pour ces raisons il est primordial d'impliquer les militants dans la formation en CSA et en FS, Nous devons pouvoir nous assurer un réseau d'experts mobilisables autant que nécessaire en fonction des sujets et au vu des nombreuses compétences actuelles des FS (respect du code du travail, organisation du travail, ergonomies des postes, projet d'aménagements, mesures prises pour les personnels en situation de handicap, travail sur écran, réorganisations administratives pouvant impacter la santé des agents...).

D'autres instances peuvent débattre et émettre des avis sur la santé des agents :

- les comptes-rendus des formations spécialisées, des CDAS, les rapports faits par le médecin du travail, les psychologues du travail et les assistants de services sociaux comportent des informations précieuses pour l'analyse des conditions de travail ;
- les conseils médicaux, dans lesquels nos représentants défendent les intérêts des agents dans leurs saisines examinées en séance plénière, pour préserver leurs droits et garanties, notamment dans la reconnaissance des maladies professionnelles imputables au service ou la validation d'indemnisations à la suite d'accidents de trajet, de travail et de missions.

Les moyens

Le document unique (DUERP) : ce document permet de recenser de manière exhaustive tous les risques auxquels sont exposés les agents dans le cadre de leurs fonctions.

Il s'agit tout à la fois des risques « métier », inhérents aux fonctions exercées, mais également des risques « *spécifiques* » résultant de conditions particulières (géographie, bâtiment, climat, réorganisations en cours, crise sanitaire...).

Le document permet de regrouper tous les risques qui font jour à l'occasion d'inscriptions dans les registres, lors des visites de site de l'inspecteur santé-sécurité au travail, du médecin de prévention ou des formations spécialisées des accidents de services, maladies professionnelles, remontée des fiches incidents...

Il doit être élaboré dans le cadre d'une démarche participative, au sein de chaque service, en présence de l'assistant de prévention et de tous les agents (dans le cadre d'une RMI ou d'une réunion dédiée).

Ainsi, il convient de refuser tous les « *pilotages* » des risques par les DG / DI / DR et de veiller à ce qu'aucune activité ne soit oubliée. Les militants, avec les agents, devront donc veiller à la qualité de l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels et de sa mise à jour ainsi qu'à sa publicité (diffusion à tous les agents, affichage, mise en ligne...).

A l'issue de ce processus d'évaluation, un programme annuel de prévention doit être élaboré par le directeur régional qui doit impérativement respecter les principes généraux de la prévention.

Celui-ci reprend toutes les actions programmées pour l'année à venir, qu'elles impliquent ou non des dépenses, que celles-ci soient ou non payées par des crédits FS.

L'analyse des différents documents qu'il convient d'exiger systématiquement :

- Les registres hygiène et sécurité au travail en copie papier ou copies écrans des registres dématérialisés ;
- les rapports de visite des médecins de prévention et inspecteurs santé-sécurité et exiger de faire un point sur la prise en compte des remarques ;
- Les diagnostics techniques amiante ;
- les rapports de vérification (électricité, chaufferie, extincteurs...) ;
- le bilan et l'évaluation des formations hygiène et sécurité ;
- l'inventaire et l'évaluation des EPI ;
- les visites de site par les délégations FS ;
- les enquêtes suites à accident du travail, maladie professionnelle, suicide ou tentative de suicide sur le lieu de travail ;
- les fiches d'incident et, notamment pour la surveillance, les conclusions des observatoires de sécurité ;

- les alertes suivies ou non d'exercice du droit de retrait ;
- les rapports d'expertise, ergonomes, etc. ;
- le bilan annuel d'activité des services sociaux (liaison représentants CDAS / représentants FS).

L'articulation CSA/FS

Jusqu'à la loi de transformation de la Fonction publique, les CT pouvaient saisir les CHSCT en cas de projet qualifié d'important au regard du décret (organisation du travail, nouvelles tâches, nouveau cadre de travail, nouvelles applications...) à charge pour ce dernier de recourir à une expertise autant que de nécessaire.

Depuis la loi sur la modernisation de la fonction publique votée en août 2019, et le décret du 20/11/2020, les prérogatives sont diminuées et la partition entre le CSA et la FS/F2S très compartimentée.

La CGT devra mettre en place un parcours de formation à la hauteur de ces nouveaux enjeux. Toutes les clés, et tous les leviers d'intervention devront être actionnés (du désaccord sérieux et persistant, en passant par la saisine de l'inspection du travail ou le recours à une expertise extérieure.

La formation spécialisée du Comité social d'administration (CSA) joue un rôle essentiel dans la défense des agents. Elle est une émanation du CSA et se concentre sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle est un outil de protection et de prévention des risques professionnels. Elle permet :

- d'évaluer les conditions de travail : analyser les postes, les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques, etc. ;
- d'enquêter sur les accidents de service ou les maladies professionnelles et d'en proposer des mesures correctives ;
- d'accompagner les agents face aux réorganisations, restructurations ou réformes qui impactent leurs conditions de travail ;
- de proposer des améliorations en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD CGT œuvre pour :

- l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 ;
- l'élaboration d'indicateurs de qualité de vie au travail et leur intégration dans les programmes de performance ;
- un renforcement des prérogatives de la formation spécialisée ;
- un véritable pouvoir de décision : actuellement, la formation spécialisée est consultée sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, mais son avis est souvent ignoré par l'administration. Nous exigeons qu'elle ait un pouvoir décisionnaire contraignant ;
- un droit de veto sur les réorganisations impactant la santé des agents : toute restructuration, réorganisation ou modification des conditions de travail doit nécessiter un avis conforme de la formation spécialisée ;
- des moyens renforcés pour agir efficacement ;
- plus de temps de décharge syndicale pour les élus siégeant en formation spécialisée, afin qu'elles et ils puissent suivre les dossiers et agir réellement sur le terrain ;
- un accès facilité aux documents et expertises indépendantes, sans que l'administration puisse entraver leur travail ;
- un renforcement des droits d'alerte et d'enquête pour que la formation spécialisée puisse enquêter librement sur les accidents de service, les maladies professionnelles et les risques psychosociaux ;
- une formation obligatoire et complète pour les membres ;
- une formation systématique et renforcée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour tous les représentants du personnel siégeant dans la formation spécialisée ;
- un financement public de cette formation pour garantir son accessibilité et son indépendance ;
- des modules sur les risques émergents (télétravail, risques psychosociaux, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, etc.) ;
- une meilleure prise en compte des alertes des représentants du personnel ;
- obligation pour l'administration de répondre aux signalements, communication au fil de l'eau et propositions de la formation spécialisée ;
- suivi et évaluation des mesures correctives

proposées, avec obligation de mise en œuvre en cas de danger avéré ;

- sanctions en cas de manquement de l'administration à ses obligations en matière de santé et sécurité ;
- une véritable protection des agents et des représentants du personnel ;
- une meilleure protection des lanceurs d'alerte contre les pressions et les représailles ;
- ses sanctions contre les administrations qui entravent l'action des représentants du personnel ou ignorent les alertes en matière de santé au travail ;
- une prise en charge systématique des risques psychosociaux, avec une reconnaissance facilitée du burn-out comme maladie professionnelle.

Les moyens en interne au SNAD CGT

Bien entendu, l'administration doit mettre en œuvre tous les moyens humains, techniques et financiers, permettant aux membres titulaires, suppléants ou experts, représentants les personnels, pour qu'ils puissent exercer leur mandat ou leur mission dans les meilleures conditions. Elle doit également mettre en œuvre tous les moyens pour généraliser les avancées obtenues localement.

Le cas contraire serait une entrave à l'amélioration des conditions de travail des agents de douanes. Chaque direction régionale doit se doter d'un assistant de prévention à temps plein, ayant les moyens d'accomplir sa mission. Les directeurs doivent s'assurer que les services aient les moyens de s'impliquer et de mettre en œuvre les thématiques CHSCT et étoffer ces services si ce n'était pas le cas.

Par ailleurs, les élus CGT ont la responsabilité de faire évoluer le suivi médical des agents. Nous devons exiger une véritable médecine du travail. Cela induirait notamment de vraies prérogatives aux médecins en charge du suivi.

Cela permettrait d'instituer une fiche d'exposition aux produits ou processus dangereux. Cette fiche, à l'instar des salariés du privé, serait remise à la fin de l'activité de l'agent ou dès que son état de santé le jugerait nécessaire, à l'instar de ce qui est déjà prévu pour l'exposition à l'amiante.

Elle pourrait aussi servir dans le cadre d'un suivi médical post-professionnel qui n'existe pas aujourd'hui mais qui permettrait une reconnaissance des maladies professionnelles, même après la fin de l'activité professionnelle.

La présence d'un médecin du travail doit être obligatoire dans chaque département. Exiger du ministère des Finances et de notre administration en particulier le recrutement des médecins de prévention et l'anticipation des départs afin de pallier aux déserts médicaux. C'est dans cet état d'esprit combatif que les représentants CGT siégeant dans les CHSCT feront de la « *santé au travail* » un axe revendicatif fort. Pour ce faire, toute action de formation syndicale doit être entreprise par les militants afin de répondre au mieux aux exigences du nouveau fonctionnement des nouvelles instances dédiées.

Enfin, il convient de rappeler que chaque agent a la responsabilité d'alerter ses représentants en cas de risque (cf. droit d'alerte et retrait).

Il faut exiger une véritable politique de suivi de gestion des risques et des incidents vécus par les agents à l'instar de ce qui se fait dans les autres administrations financières, (ex : psy, aide, soutien...).

Tout manquement, toute dérive de la part de l'administration doivent immédiatement faire l'objet de dénonciation par la CGT, que ce soit par le SNAD ou toutes structures Finances existantes à proximité.

Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité constituent en effet des éléments déterminants de la vie professionnelle des agents.

Les œuvres sociales

I - MDD action solidaire

Depuis le 1er janvier 2008, la Mutuelle des Douanes (MDD) est une mutuelle de livre 3 du Code de la Mutualité. Son action est donc exclusivement consacrée à l'action sociale et solidaire et à la prévention.

Elle agit en direction de la corporation douanière et prend en compte ses spécificités, ses métiers, sa population et les problématiques sociales propres qui en résultent.

L'activité principale de la MDD se concentre aujourd'hui sur les secours de l'action solidaire. Les besoins n'ont jamais été aussi importants qu'en la période et sont liés à la baisse significative du pouvoir d'achat massive dans la fonction publique et se traduit ces dernières années par une explosion des dossiers de surendettement.

L'ambition que nous partageons avec elle est d'aider ses adhérents à préserver leur santé et, lorsqu'ils sont atteints par la maladie ou le handicap, à participer et à les aider à réduire leur reste à charge, lors de situations exceptionnelles.

Nous souhaitons qu'elle continue à informer, accompagner et soutenir moralement et financièrement toute personne fragilisée par un événement, ou par une situation médico-sociale personnelle ou familiale déstabilisée.

La gestion du centre de vacances de la Sauldre a été confiée à Mileade. Cette activité loisirs vacances est indispensable quand l'environnement quotidien est difficile et précaire.

Pour assurer son fonctionnement, la Mutuelle des Douanes perçoit, par l'intermédiaire de la MGEFI, une cotisation d'action sociale forfaitaire fixée à 1,00, quand l'adhérent a fait le choix d'être membre participant ou membre honoraire de la MGEFI.

Par ailleurs, à partir de 2026, la MDD a créée par une adhésion directe, une cotisation d'action sociale forfaitaire fixée à 36 euros par an, pour bénéficier d'un dispositif solidaire complet.

Ce financement est remis en question depuis que la protection sociale complémentaire dans notre Ministère relève d'un contrat groupe obligatoire. En effet, le lien historique entre la MGEFI et la MDD est fortement impacté du fait de l'obligation faite aux actifs d'adhérer au contrat collectif du nouvel opérateur choisi unilatéralement par le Ministère. Ainsi, le financement relève dorénavant d'une cotisation volontaire de chaque agent. Nous pouvons craindre que ce nouveau dispositif mette en péril toute l'action solidaire actuelle de la MDD.

Le SNAD CGT exige que la convention fixant les moyens accordés par la DGDDI à la MDD soit maintenue. C'est véritablement une extension de l'action sociale des agents puisque tous les douaniers, mutualistes ou non mutualistes, actifs comme retraités, ainsi que leurs ayants droits, peuvent en bénéficier.

En 2007, la subvention de l'Administration s'est traduite par la signature d'une convention triennale régulière.

Cette subvention, depuis sa création, ne cesse de diminuer. Cette baisse apparaît d'autant plus injuste que la MDD redistribue aux adhérents plus qu'elle

ne perçoit de la douane et qu'un douanier sur trois a déjà été aidé par la mutuelle, signe de son utilité sociale au sein de la corporation. Pour autant, la MDD poursuit son action.

L'ambition de MDD est de pouvoir mettre en place des aides et secours visant à aider les personnes les plus fragilisées et de palier ainsi de son mieux les absences et manquements de l'administration qui a, depuis longtemps, perdu de vue son rôle social auprès de ses agents.

La mutuelle des douanes met en œuvre un certain nombre d'actions de prévention. Les unes visent les deux écoles des douanes, d'autres les enfants et les adolescents en partenariat avec l'œuvre des orphelins des douanes, et la dernière, les retraités des douanes. Par son histoire et ses origines au sein de la corporation douanière ; elle est la seule dans ce champ spécifique à apporter aides et secours aux douaniers et douanières dans la difficulté.

Les militants du SNAD CGT doivent, à chaque fois que nécessaire, participer à la réussite de ces actions qui permettent de :

- faire vivre la solidarité, au sein de notre corporation, tout au long de la vie et dans les moments les plus difficiles ;
- porter et transmettre ces valeurs, héritage de l'histoire de notre administration et de notre organisation syndicale.

Il est également important qu'ils continuent à s'impliquer dans la vie démocratique de la mutuelle. Le lien de proximité est, grâce à l'action des bénévoles, indispensable pour agir avec humanité et efficacité. La mutualité dans notre administration s'est construite avec notre organisation syndicale à partir de l'histoire de la douane, de son identité, de ses métiers et des conditions de travail inhérentes à certaines fonctions et de la communauté douanière.

Dans un contexte de désengagement, de recul des solidarités nationales et collectives, de régression sociale, son action revêt une importance particulière. Les demandes d'aide, de soutien et d'accompagnement se font de plus en plus nombreuses. Le SNAD CGT et ses militants ne peuvent y être indifférents. Ils doivent faire connaître et défendre dans les assemblées locales les besoins exprimés par les douaniers.

REPERES REVENDICATIFS

Pérennisation la subvention versée à la MDD et retour de son montant à la hauteur de celui de 2007, soit 5,4 millions d'euros, voire son augmentation pour les années à venir.

C'est la condition pour que la MDD puisse poursuivre sereinement ses activités, améliorer ses aides et services, en engager de nouveaux et être en situation d'indépendance.

Œuvrer par tous les moyens institutionnels et juridiques pour aider la mutuelle des douanes à être la seule référente à porter des actions de prévention et d'action sociale auprès des douaniers.

II - L'Œuvre des orphelins des Douanes

C'est dans un esprit de solidarité et de conquête sociale que s'est créée l'Œuvre des orphelins des Douanes en 1918. Cette idée extrêmement moderne et novatrice a été mise en place afin de venir en aide aux enfants des douaniers tués lors de la première guerre mondiale.

L'ODOD poursuit depuis plus d'un siècle sa mission d'assistance à l'enfance. Gérée par les agents des douanes, elle intervient sur différents secteurs et modifie régulièrement ses secours afin d'être au plus près des besoins des enfants de la corporation.

Aujourd'hui, l'ODOD intervient au profit des enfants orphelins, handicapés et de ceux qui connaissent des difficultés familiales. Les beaux-enfants et les petits-enfants de douaniers peuvent bénéficier de certaines aides. Mais, elle propose également aux enfants de douaniers des vacances d'été diverses et variées, de très grande qualité et à des tarifs solidaires et adaptés à tous, de l'aide personnalisée ou collective à l'apprentissage, une aide au permis de conduire...

Tous ces séjours et secours étant largement subventionnés par l'ODOD. Organisée en comités régionaux présents dans chaque direction régionale des

douanes, elle repose sur la participation et l'engagement de tous les douaniers adhérents. L'ensemble des agents peuvent et doivent en bénéficier.

C'est pourquoi les militants du SNAD CGT doivent s'investir, militer dans l'association et convaincre nos collègues de son utilité sociale. L'adhésion doit être pour tous les douaniers l'acte fondateur de son appartenance à l'ODOD. Mais, l'ODOD, notre ODOD, est combative et sait malgré des attaques incessantes, faire face aux nouveaux défis qu'elle doit relever.

Depuis 2006, le financement de l'association se fait sous forme d'une subvention versée par l'administration. Celle-ci enregistre une baisse constante depuis. Cette baisse régulière de la subvention met en péril le devenir de l'association. Ce constat est criant de vérité. Le social, sous les effets contraints de la LOLF est loin d'être une priorité de notre ministère et de nos gouvernants.

Les douaniers ne sont pas épargnés dans ce contexte de crise, ils subissent de plein fouet les restrictions budgétaires, ce qui les fragilise ainsi que leurs enfants. Ils ont plus que jamais besoin du soutien des œuvres sociales douanières. C'est une chance pour notre corporation de posséder une association de cette nature !

Mais, aujourd'hui, le SNAD CGT se doit d'être vigilant concernant l'avenir de l'ODOD qui se voit impacté, comme d'autres interlocuteurs de l'action sociale, par une réforme de grande ampleur de toute l'action sociale de notre ministère. Dans un climat anxieux liée à une politique ultra-libérale qui ne cache

plus son nom, tous les agents des douanes sont en droit d'attendre de leur administration une action sociale et des œuvres sociales à la hauteur de leurs attentes, à hauteur de leurs besoins, surtout lorsque cela concerne les enfants, la rigueur budgétaire ne doit plus être un prétexte.

REPÈRES REVENDICATIFS

Par sa spécificité et son rôle social dans le versement exclusif de certains secours, l'Œuvre des orphelins des Douanes doit être reconnue. Partout, l'exclusivité de son rôle (reconnue par un décret) et son caractère indispensable doivent être défendus.

Le SNAD CGT doit être à ses côtés et mettre à sa disposition ses forces militantes dans tous les combats engagés.

Le SNAD CGT revendique une subvention à la hauteur des besoins exprimés par le conseil d'administration de l'ODOD.

En outre, le SNAD CGT doit être attentif au respect de la convention reconnaissant les droits de tous les militants de l'association que ce soit dans les services, directions régionales des douanes ainsi que les droits des permanents.

Le SNAD CGT revendique la place de cette institution dans l'action sociale de la DGDDI.

L'action sociale

L'action sociale participe directement de l'amélioration de la qualité de vie au travail et hors travail. C'est par une action au plus près des agents que la CGT entend agir pour une politique d'action sociale dynamique, ouverte à tous les actifs et retraités, indépendamment du grade et de l'emploi.

Le SNAD CGT se doit donc d'être le plus proche possible des personnels afin de leur apporter une connaissance précise de leurs droits en matière d'action sociale. En la matière, nous avons des droits à conquérir et des besoins à satisfaire. La CGT prône une véritable reconnaissance de l'action sociale, tant au niveau ministériel qu'interministériel. Son accessibilité pour tous doit se faire indépendamment du lieu de travail et de la situation administrative.

Elle doit être un droit individuel et intégrer l'ensemble des agents, des contractuels, des Berkani, des actifs et des retraités.

Une action sociale efficace doit disposer d'une permanence de moyens et cela nécessite une assise de financement. Nous revendiquons une dotation de crédits en pourcentage de la masse salariale (3 %) des actifs et pensionnés finançant uniquement les prestations et les services. Nous revendiquons également des emplois budgétaires pour exercer les missions sociales.

Les besoins ne se mesurent pas par la « consommation » des prestations existantes mais par un recensement de ceux-ci.

Un panel d'aides est à la disposition des agents du ministère mais également au niveau des SRIAS (action sociale régionale interministérielle).

L'ensemble de ces aides figurent dans la brochure fédérale de l'action sociale qu'il convient de diffuser au plus grand nombre, à commencer bien entendu par les écoles.

Au niveau interministériel, les correspondants sociaux de la DGDDI tout comme nos structures interprofessionnelles de la CGT sont au service des agents. La CGT exige que les personnels et leurs représentants disposent d'un pouvoir décisionnel réel au sein des instances de l'action sociale, ce qui n'est toujours pas le cas pour le moment. Il faut impérativement que ces instances soient décisionnelles.

Le rôle des CDAS est à renforcer car ils sont les socles de la construction de l'action sociale à l'intérieur desquels les représentants du personnel doivent pouvoir mettre en œuvre une orientation déterminée au plus près des besoins.

Il faut de ce fait augmenter leur budget pour pouvoir satisfaire aux demandes. L'assistante sociale ainsi que le médecin de prévention doivent participer à chaque CDAS pour être informés au plus vite des dossiers.

Le correspondant social, une spécificité douanière et un réseau précieux à renforcer

Dans chaque école ou direction, un correspondant social assure le lien avec la délégation de l'action sociale. Il ou elle doit vous donner toutes les informations nécessaires au traitement du dossier d'un agent.

L'action sociale peut apporter une réponse appropriée en cas de besoin d'une aide financière.

Le correspondant social a un rôle majeur dans les cellules dites « *d'accompagnement social* » lors des restructurations, il lui faudrait davantage de moyens et de pouvoirs. Il nous faut nous assurer de leur formation continue car ils sont un pilier essentiel du soutien à l'agent.

A la DGDDI, nous avons la chance d'avoir un réseau de correspondant(e)s sociaux que beaucoup d'autres administrations nous envient. Il est très précieux pour les douaniers. Ils sont présents pour nous accompagner dans les moments importants de notre carrière et de notre vie (logement, parentalité, arbre de Noël, réunion des retraités, conseil proche aidant) comme dans les moments difficiles (décès, accident de la vie, maladie). Au SNAD CGT, nous pensons qu'il faut à tout prix les protéger et les valoriser. Pourtant depuis plusieurs années, le réseau des correspondants sociaux est mis à mal.

Alertés par nos collègues sur les dérives qu'on leur impose parfois et par une charge de travail croissante, nous avons rencontré la DG et décidé de porter leurs demandes :

- un besoin de reconnaissance dû à une invisibilisation croissante voulue par certains directeurs ;
- un besoin de clarté dans leur indépendance, une réaffirmation de leur autonomie et de la nécessaire confidentialité dans les entretiens avec les agents vis à vis de la direction (souvent non respectée, la mise sous pression sur la confidentialité des dossiers n'est pas acceptable) ;
- un réseau en souffrance (charge mentale, isolement et solitude, souffrance au travail et charge de travail mal évaluée) ;
- un manque de visibilité sur l'autorité de dépendance selon les directions (DI ? DR ? Pôle RH ?) ;
- un besoin de formations en présentiel (même si le mode mixte doit être proposé), d'outils de partage, d'échanges ;
- d'impensables sollicitations pour des missions « *périphériques* » n'ayant rien à voir avec celle de CS (PLI, accueil, responsable de site, RH, tabacs, etc.) ou la gestion des tickets restaurant qui peut être extrêmement chronophage dans certaines grosses directions) ;
- des lettres de mission absentes, des fiches de poste peu claires sans réel inventaire de la charge de

travail, une absence d'homogénéité des dossiers selon les directions. En effet, dans certaines directions, la fiche de poste est établie par le DR, dans certaines autres directions il y a une complète confusion et un manque de clarté avec des actions pour des agents qui appartiennent à des services locaux déconcentrés type DNRED, ONAF, DNGCD ;

- des séminaires qui doivent être plus fréquents (tous les deux ans, c'est trop peu) ;
- des tentatives de bâillonnement dans les instances ;
- une absence de visibilité sur les fiches de signalement alors que les CS recueillent le mal être des agents ;
- d'énormes différences entre travail réel et travail prescrit.

Pour toutes ces raisons, il est temps que la DG démontre une réelle prise en compte de ces difficultés et n'attende plus pour agir. Les signaux de 2025 étaient favorables, le SNAD CGT demande maintenant des actions concrètes dès 2026, le renforcement du réseau, c'est ce qu'attendent les correspondants sociaux et les douaniers.

Le suivi médical

Le suivi médical des agents (surveillance médicale quinquennale ou surveillance médicale spécialisée) relève des compétences du médecin du travail et doit aussi attirer toute notre vigilance. Trop de dysfonctionnements persistent – il faut des clarifications sur le suivi. En effet, pour les convocations c'est parfois le correspondant social, parfois le SG, parfois l'assistant de prévention qui les gère. Dans les instances où nous siégeons, nous devons plus que jamais exiger un nombre suffisant de médecins du travail et leur remplacement systématique en cas de départ. Les vacances doivent être comblées et le réseau des infirmiers et infirmières doit être consolidé et renforcé.

La restauration

En matière de restauration, la priorité est à la restauration collective. La CGT est attachée au caractère collectif et social de la restauration, gage d'une

bonne hygiène alimentaire, nécessitant proximité du lieu de travail, qualité, capacité d'accueil et harmonisation tarifaire qui sont nécessaires quel que soit le mode de gestion, permettant à chacun de se restaurer en 3/4 d'heure. La CGT veillera au maintien maximal de lieux de restauration collective.

Le titre restaurant doit rester une solution alternative et sa valeur faciale doit être augmentée immédiatement au maximum de sa valeur légale, la participation de l'employeur portée à 60 % du titre et le nombre de titres restaurant doit correspondre au maximum légal pour les agents en bénéficiant. La valeur faciale du titre restaurant ne correspond à aucune réalité économique au regard de l'inflation passée et actuelle, surtout marquée sur l'alimentation.

Le SNAD CGT dénonce l'augmentation anormale de 55 centimes par plateau consécutive à la perte de la subvention ministérielle. La CGT veillera, dans l'hypothèse où la restauration collective n'est pas possible, à faire valoir les droits des agents.

Petite enfance

Petite enfance, aide à la parentalité, CESU, places en crèches, la politique familiale souffre de peu de moyens.

L'employeur doit pouvoir proposer des équipements et services adaptés aux horaires élargis accueillant les enfants, à proximité des lieux de vie ou de travail, au choix pour les parents, surtout que de nombreux services, SU et OP/CO, travaillent sur des horaires atypiques.

Vacances pour tous

Développer le droit aux vacances pour tous est indispensable. Il faut pour cela développer le patrimoine social des salariés de Bercy.

En effet, un patrimoine social permet de faire partir tous les salariés (quel que soit leur statut) et leur

famille, dans les meilleures conditions financières et donc permettre de faire profiter un plus grand nombre.

Rester maître de l'organisation des séjours est la garantie de qualité et de confiance. La constitution d'un patrimoine social est aussi une garantie de la pérennité d'une politique sociale du droit aux vacances pour tous.

Quand le patrimoine n'est pas suffisant, des solutions doivent être mises en place auprès des partenaires de l'économie sociale et solidaire. Les dispositifs existants doivent être améliorés.

Sports, loisirs, culture

L'employeur doit contribuer à développer la pratique du sport pour l'agent en activité ou en retraite et sa famille. Il faut des moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives, notamment une participation financière (abonnement en salle de sport, participations aux licences sportives ou attribution de chèques sport pour tous les enfants quel que soit l'âge jusqu'à 17 ans).

De même, l'accès de tous et toutes à la culture est un enjeu de l'émancipation et un moteur de transformation sociale.

Des possibilités d'accès aux biens et événements culturels doivent être offerts à des tarifs accessibles à tous.

Les retraités

Pour les retraités, le SNAD CGT demande l'organisation de préparation à la retraite, avec les autorisations d'absence nécessaires.

Nous revendiquons le déblocage immédiat d'aides financières aux pensionnés en difficulté, l'attribution d'une subvention aux retraités séjournant en longue durée en maison de retraite, la possibilité de conserver un logement social occupé en activité, la mise en

place d'un suivi en matière de besoin de logement et d'un suivi social et médical des cas sociaux, l'accès subventionné des retraités aux restaurants administratifs, l'institution d'une aide conséquente aux loisirs.

Il faut une budgétisation réelle et qui soit à la hauteur des exigences d'une action sociale digne de ce nom au service des retraités en tenant compte de l'évolution démographique et de l'augmentation de l'espérance de vie.

Les crédits d'actions locales (CAL)

Son montant est attribué en fonction du nombre d'enfants, d'agents actifs et retraités du département. Nous demandons une revalorisation du montant accordé notamment pour les retraités car il est dérisoire.

L'utilisation de ce budget doit être décidée en CDAS avec les représentants du personnel. Pour pouvoir répondre aux attentes de nos collègues nous refusons la réserve de 5 % du budget imposée aux CDAS.

Pour la CGT, le CAL ne doit pas servir de variable d'ajustement en prenant en charge des prestations relevant du budget national. Il doit avoir toute latitude de choisir ses domaines d'intervention, notamment dans le domaine culturel et sportif.

Le SNAD CGT doit poursuivre et amplifier son travail de diffusion de la communication spécifique à l'action sociale en direction de tous les douaniers. Face au désengagement inacceptable du Ministère, à sa volonté de « *privatiser* » ces activités à l'opposé des besoins à satisfaire, nous devons lutter et informer les personnels.

REPÈRES REVENDICATIFS

Le SNAD travaille et continuera de travailler en étroite collaboration avec la Fédération et l'UFSE. En effet, l'avenir de l'action sociale ministérielle étant menacé (tant sur les vacances, que le sport et la culture, le logement et la restauration), le SNAD CGT devra prendre toute sa place dans les actions et revendications pour défendre les intérêts des personnels.

Il appartient aux militants du SNAD CGT de s'investir tant que faire se peut dans le fonctionnement des CDAS, et se former à aller y siéger. L'UFSE est également au plus près de nos revendications s'agissant des l'action sociale interministérielle.

Le SNAD CGT dénonce la vente des résidences EPAF et la concentration de toutes les activités (EPAF, ALPAF, AGRAF) en une seule entité, au risque de voir fondre les budgets et disparaître les prestations essentielles pour les agents dans leurs droits au logement, aux aides sociales, aux vacances, à la culture, etc.

Cadres et/ou encadrants, un enjeu essentiel

« Nous nous reconnaissons comme des salariés au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilité, notre technicité et notre rôle dans l'organisation nous confèrent une spécificité.

Être cadre et/ou encadrant aujourd'hui, consiste de plus en plus à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions tentent de nous imposer, à nous sentir responsables et sans condition de la mise en œuvre de directives imposées.

Nous sommes supposés laisser au vestiaire nos convictions profondes, notre liberté de pensée et d'opinion, nos droits citoyens les plus fondamentaux » (source : Charte des cadres de l'Ugict CGT).

La notion d'encadrement

Être encadrant aujourd'hui, n'est pas chose aisée. Devoir concilier la dimension organisationnelle et la dimension humaine dans le cadre d'objectifs contraints est source d'une réelle souffrance pour de nombreux collègues, souffrance très peu prise en compte par l'administration. Ces vingt dernières années, les évolutions qu'elles soient réglementaires ou techniques ont considérablement modifié les conditions d'exercice de nos missions et fonctions.

Pour le SNAD CGT, la notion d'encadrement intègre très largement de nombreux personnels et cela indépendamment du grade. Le fait que l'on ait à gérer des équipes induit nécessairement l'appartenance à l'encadrement.

Ce sont donc bien les principes de coordination, d'animation, d'organisation et de gestion humaine

des équipes qui sont l'essence même de la notion d'encadrement. Et au-delà de cela, la notion d'adhésion des équipes est essentielle.

Encadrer : une vocation plus qu'un aboutissement

Encadrer est un effort constant d'échanges : expliquer sa démarche, l'environnement, les contraintes, les priorités. Encadrer, cela devrait être en accord avec soi tout en partageant un projet associant les collègues pour un meilleur équilibre, une meilleure adhésion et la valorisation du travail de l'équipe.

Pour le SNAD CGT, le managérialisme démocratique ou participatif (faire confiance, déléguer et solliciter les agents) est une manière d'y parvenir. Plutôt que de prendre ses décisions seul, l'encadrant implique ses équipes aussi souvent que possible.

La mise en place de la participation doit être considérée comme un processus d'apprentissage qui engage l'ensemble des acteurs.

Nous constatons que les réunions de services ne sont souvent plus organisées. Elles sont parfois vécues par ceux qui les animent comme une perte de temps, inutiles et de nature à remettre en cause les objectifs, les méthodes ou les instructions...

Pourtant, ces réunions de service améliorent le travail collectif, le niveau d'information de chacun et les propositions autour du travail. Elles doivent être construites autour de la cohésion de l'équipe.

Être cadre de proximité c'est être « entre le marteau et l'enclume »

L'idée qu'il faudrait gérer les services publics comme une entreprise s'est imposée et s'est accentuée depuis 2017. Les missions de service public sont passées au second plan avec une détérioration du service rendu à la population.

Cela a notamment engendré une crise de sens pour les cadres pris entre des injonctions à conduire des missions ou des réformes et la nécessité de réduire à tout prix les coûts, n'ayant souvent comme choix que de se soumettre ou se démettre.

86 % des cadres en douane ne se sentent pas vraiment ou pas du tout associés aux décisions stratégiques. Pour les inspecteurs et inspecteurs régionaux, ce chiffre monte à 92 % (source : enquête cadres du SNAD 2022).

Au cœur des mécanismes, le cadre de proximité est confronté tant aux pressions hiérarchiques descendantes (notamment dans le cadre des réformes), qu'aux oppositions et aux résistances ascendantes qui, même anticipées, ne diminuent en rien le stress d'affronter seul cette contestation.

A ce stress, s'ajoute celui induit par le manque de déconnexion dont 9 cadres sur 10, pensent qu'il favorise le burn-out. En juin 2020, un accord européen sur le numérique et le travail est signé introduisant un droit à la déconnexion à travers les « modalités de connexion et de déconnexion » dans le texte définitif de l'accord européen. Début 2022, le parlement européen a voté une directive qui donnerait à tous les travailleurs la possibilité de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail.

De nombreux sondages font état d'un mal être des cadres sur cette question. 52 % des cadres en Douane souhaitent un droit effectif à la déconnexion afin de préserver leur santé et leur vie privée (30 % sont sans avis) pour lutter contre l'empiètement du travail sur la vie personnelle.

74 % des cadres en douane considèrent l'équilibre vie privée, vie professionnelle comme prioritaire (source : enquête cadres SNAD 2022).

Ils peuvent pourtant difficilement déconnecter du travail sans volonté de l'administration. Dans cette chaîne hiérarchique, la position de cadre de proximité, est souvent extrêmement inconfortable.

« Entre le marteau et l'enclume » comme l'expriment certains propos. Trop souvent, c'est à eux que revient la tâche d'imposer des décisions, sans qu'ils sentent un réel soutien de leur hiérarchie. La pression des objectifs et des indicateurs de performance reste pesante. Ils sont obligés de se multiplier, à la fois en soutien de leurs équipes tout en ayant leurs propres tâches à réaliser. 62 % des cadres en douane estiment que leur charge de travail a augmenté (moyenne des encadrants de moins de 5 personnes à plus de 50 personnes).

Les risques liés à un management inadapté

Les pratiques prescriptives sont un enjeu essentiel au sein de notre administration. Elles sont indissociables de sujets évoqués tels que l'attractivité des services, la quête de sens et surtout le bien-être au travail. Elles sont à renforcer en priorité pour 41% des collègues en Douane.

Autant de thématiques souvent reprises par l'administration, mais rarement abordées sous ce prisme alors qu'elles en sont partie intégrante. Des événements récents nous permettent d'affirmer qu'en termes de management, si des efforts et des bonnes pratiques existent, les vieux réflexes d'un management directif, voire agressif, perdurent.

Les effets sur les services peuvent être très dommageables. Des situations très dégradées produisent du mal-être pouvant entraîner désinvestissement et absentéisme. Les arrêts maladie en cascade dans un service deviennent l'ultime façon de se protéger d'un environnement toxique et s'accumulent aux difficultés de fonctionnement existantes. Un cercle sans fin...

Malgré l'identification des problèmes et l'élaboration de divers plans gouvernementaux pour favoriser un environnement professionnel prévenant les risques psychosociaux, la situation perdure et ne semble pas s'améliorer...

Pour le SNAD CGT, il convient de créer des conditions volontaristes pour former, aider et accompagner les encadrants à de nouvelles pratiques. Elles permettent plus de cohésion et une meilleure adhésion au fonctionnement du service, entraînant l'amélioration de l'exercice des missions et des conditions de travail.

Des cadres déclassés !

L'évolution des grilles d'inspecteurs depuis 20 ans montre un réel déclassement. En 2001, un jeune inspecteur débutait avec un traitement indiciaire à plus de 45 % au-dessus du SMIC. Le niveau d'étude, la technicité sont bien peu récompensés dans la fonction publique d'État, sans même parler du déroulement de carrière au ralenti.

Carrière courte : examen professionnel pour accéder au grade d'inspecteur principal (IP2) après 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

Carrière longue : tableau d'avancement pour accéder au grade d'inspecteur régional chef de service ou expert après au moins 14 ans et 6 mois dans le grade ou dans un corps de catégorie A ou inspecteur principal (IP1) après 20 ans et 6 mois de services effectifs

Le temps sera très long pour celles et ceux qui ne choisiront pas la carrière courte par convenances personnelles ou autre.

Autre problématique dans le déroulement des carrières, le manque de transparence réelle de l'administration : même quand il existe des règles juridiques ou des règles de gestion écrites et communiquées, elles sont rarement appliquées dans les faits. Et parfois il n'y en a juste pas. Cela nourrit l'incompréhension et le sentiment d'injustice.

Oui, le déclassement est réel alors que paradoxalement l'environnement au travail s'est largement complexifié. L'expertise est de plus en plus présente et le niveau d'études des nouveaux entrants ces vingt dernières années, a connu une forte élévation. Être plus diplômé pour, au final, gagner moins !

Ainsi, il est urgent de mener un chantier d'ampleur visant à un plan ambitieux de requalification.

Il est impératif de mettre en adéquation les compétences, les exigences et la reconnaissance au sein de la Douane pour toutes les catégories, et plus largement de la fonction publique d'État.

Le déclassement fonctionnel est également une réalité à la DGDDI. Les inspecteurs sont parfois devenus, au fil des réformes, de simples agents exécutants reprenant des missions ou fonctions précédemment attribuées à d'autres catégories. Dans d'autres services, on observe, au contraire, un surclassement fonctionnel avec les contrôleurs ou agents exerçant des fonctions dévolues à une catégorie supérieure mais pour qui les promotions ne restent que des perspectives lointaines voire inatteignables.

Si, le discours officiel vante une progression catégorielle de ces personnels par le biais des promotions internes, la réalité est tout autre.

Elle est d'autant plus criante pour les nouveaux entrants qui la subissent : les tâches à réaliser sont bien en deçà des fiches de poste et attentes légitimes.

Remettre le travail au coeur du réacteur

Et si nous reprenions les choses dans le bon sens ? Tout simplement en objectivant la quantité de travail (par la mise en place de tableaux de bord afin d'évaluer la charge de travail réelle en regard de la charge de travail prescrite), service par service, en la quantifiant du mieux possible et en affectant des effectifs en fonction de cette charge.

Cela existait par le passé sous la forme imparfaite des SIGRID (Système d'informations pour une gestion rationnelle interne des douanes).

Ces états statistiques ont disparu au fil des réformes. Or, comme partout, la charge de travail s'évalue, les outils pour la mesurer objectivement existent.

Pour les agents au forfait, dispositif qui a eu 25 ans en 2025 et qui est devenu la norme pour de nombreux cadres et encadrants, l'employeur devrait régulièrement s'assurer que la charge de travail est raisonnable et même s'il n'existe pas de définition légale de

la charge de travail, elle doit être liée aux fonctions réellement exercées, qui elles doivent être définies et connues. Ainsi, la prise en compte du temps réel de travail doit se faire dans le respect des horaires et de la charge de travail. Il existe un danger inhérent à une exposition à des durées excessives de travail.

Pour les agents en horaires variables, parfois l'inadéquation entre la charge de travail et les effectifs disponibles les pénalisent dans la mesure où l'article 6 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 impose le report d'un nombre limité d'heures (12h) d'une période sur l'autre.

Quelle meilleure preuve que les statistiques fournies en 2018 par la Direction générale, elles concernaient uniquement l'écrtage des heures à la Direction générale mais de nombreux services étaient touchés, tout particulièrement... Les services RH ! Sur une seule année, 9 215 heures étaient écartées soit près de 6 ETPT. Pourtant, aucune heure hors badgeuse n'était comptabilisée. Il s'agit là de temps de travail volé ou non rémunéré (ce qui est dans les deux cas illégal).

En conclusion, le SNAD CGT constate trop souvent une inadéquation entre les effectifs, les objectifs et la charge de travail.

Redonner du sens au travail

Les douaniers sont extrêmement attachés à leur administration et sont fiers des multiples missions qu'ils assument et qui font la spécificité de leur métier. Pour autant, les changements incessants dans notre administration et les restructurations qui s'enchaînent à un rythme effréné, sans aucun bilan objectif, sont extrêmement perturbants pour la corporation douanière.

Pour le SNAD CGT, des évolutions sont nécessaires. Elles doivent être le fruit d'une réflexion interne et collective. Trop souvent, ce sont des partis pris dogmatiques qui orientent ces transformations. Ainsi l'aspect budgétaire au travers des réductions d'effectifs est bien souvent le principal but recherché.

La dernière réforme en date, celle du transfert des missions fiscales, en est un exemple criant. Le travail

des douaniers est pourtant largement reconnu (Cour des comptes, rapport ministériel...), notamment en matière de contrôle.

Aussi, le transfert de la totalité des missions à la DGFIP (assiette, recouvrement, contrôle) est acté alors même qu'il comporte des risques de pertes conséquentes pour le budget de l'État. Ce pari risqué entraîne la suppression de 700 emplois...

Tout aussi dommageable, cela provoque également une perte réelle de sens au travail. Quelques phrases de collègues sont très révélatrices :

- « *Nous effectuons remarquablement nos missions mais on nous les retire, alors quel est le but recherché ?* »,
- « *En Douane, jamais surpris, toujours déçu.* »,
- « *Je me suis investi, j'ai fait des formations, j'ai formé des collègues, pour rien* ».

Ce sentiment est extrêmement préjudiciable à l'investissement des collègues et complique considérablement la tâche des encadrants. Dans un tel contexte, comment redonner collectivement du sens au travail ?

Aux côtés des cadres et des encadrants, le SNAD CGT interpelle l'administration des Douanes pour une prise en compte réelle des difficultés inhérentes à leurs fonctions et leurs missions. L'absence de fiches de postes par métier est aussi un enjeu. On le voit bien avec les chantiers de la surveillance, en trois ans de réflexion (ou même depuis 2011 et la réforme de la surv), l'administration n'a pas profité des discussions pour rédiger une fiche de poste pour les CSDS, les CDU et les CSDS-Adjoints...

Nous revendiquons la même chose en OP/CO. Nous demandons que des organisations du travail innovantes, tel que le managérialisme démocratique ou participatif, puissent être mises en place. Cela permettrait une reconnaissance et une valorisation du travail qui manquent à 58 % des collègues interrogés à ce sujet en 2022.

De la spécificité de l'encadrement de proximité en surveillance

La reconnaissance récente du rôle de chef d'équipe a consacré le principe que l'encadrement en

surveillance incluait les chefs d'équipe, les adjoints et les CSDS.

Pour les premiers, la mise en place d'une doctrine a entraîné un nivellement vers le bas des responsabilités en faisant peser sur eux, tout un ensemble d'obligations contre une indemnité, à la vacation de 16 euros. Cette somme dérisoire face à de telles responsabilités, acte, en plus un système de rémunération inégalitaire et défavorable aux personnels féminins (plus souvent en temps partiel subi).

Les CSDS et adjoints, qu'ils soient B ou A ont été les grands oubliés de ce cycle de la surveillance, et ce, alors même que le dernier bilan a été fait en 2015 et pointait déjà des difficultés importantes.

Le SNAD CGT revendique :

- une véritable discussion sur les missions des CSDS et adjoints en expertisant la charge de travail réelle et les correctifs à y apporter (secrétariat, simplification administrative, etc.) ;
- la décorrélation de la fonction de chef d'équipe et celle de CSDS et adjoints pour la rémunération ;
- la décorrélation de la fonction et du grade quand on est adjoint ou CSDS ;
- une revalorisation indemnitaire à la hauteur des engagements pour les CE, les CSDS et les adjoints par l'attribution d'une prime de fonction idoine, intégrée dans le calcul des droits à la retraite et de points de NBI ;

- revalorisation des grilles indiciaires ;
- de réelles perspectives d'évolution et de promotion pour ces trois fonctions.

REPERES REVENDICATIFS

- le recrutement à la hauteur des besoins ;
- une véritable politique de prévention de santé au travail (la fin du mythe du cadre et/ou de l'encadrant invincible, prendre soin de soi, revenir sur le travail réel, laisser de l'autonomie, écouter sans juger) ;
- la possibilité d'alerter sur des décisions incohérentes sans sanction ;
- un meilleur encadrement du régime du forfait ;
- l'égalité salariale avec le même déroulement de carrière hommes/femmes et un accès aux mêmes emplois pour les femmes ;
- une formation initiale et continue favorisant l'encadrement du 21e siècle ;
- la reconnaissance des carrières et des parcours professionnels ;
- la revalorisation salariale avec un premier échelon de cadre à 50 % au-dessus du SMIC ;
- une évaluation qualitative, et non quantitative, avec des critères à définir au préalable ;
- un vrai droit à la déconnexion avec un temps de travail respectueux de la vie personnelle ;
- l'intégration des années d'études dans le calcul des droits à la retraite pour l'ensemble des agents des Douanes.

Glossaire

AGNET	Access gate network
AMO	Assistant maître d'ouvrage
BNDRF	Brigade nationale de la répression de la délinquance financière
CCE	Cellule conseil aux entreprises
CCN	Comité confédéral national (CGT)
CCPD	Centre de coopération policière et douanière
CDAS	Comité départemental d'action sociale
CDN	Code des douanes nationales
CDU	Code des douanes de l'Union
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CESU	Chèque emploi service universel
CETA	Comprehensive economic and trade agreement
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CITES	Convention on international trade of endangered species
CIMAP	Centre d'instruction maritime et portuaire
CLAF	Candidatures en ligne aux actions de formations
CPP	Code de procédures pénales
CRPC	Cellule de renseignement et de pilotage des Contrôles
CSA	Comité social d'administration
CSP	Centre de services partagés
CSRH	Centre service ressources humaines
DAD	Droits anti-dumping
DC	Droits compensateurs
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DNRED	Direction nationale renseignement et enquêtes douanières
DNRFP	Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle
DRD	Direction renseignement douanier
DREAL	Direction régionale de environnement de aménagement et du logement
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRO	Direction régionale opérationnelle
EPAF	Éducation plein-air finances
FAN	France agrimer
FDAT	Fonds d'accompagnement au télétravail
FIN1	Bureau finances et immobilier (DG)

FMI	Fonds monétaire international
FOVES	Fichier objets et véhicules signalés
FS	Formation spécialisée
GIR.....	Groupe d'intervention régional
GPB.....	Gilet pare balle
INAO	Institut national des origines
ISIC	Ingénieur des systèmes de l'information et de la communication
JEFTA	Japan-EU free trade agreement
LAPI.....	Lecteur automatique de plaques d'immatriculation
LOLF	Loi organique loi de finance
MAP	Modernisation de l'action publique
MCO	Mise en condition opérationnelle
MERCOSUR.....	Marché commun du Sud
MOD.....	Manquement aux obligations douanières
OEA	Opérateur économique agréé
OCLAESP	Office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et à la santé publique
OFB.....	Office français de la biodiversité
OLGA.....	Outil en ligne de gestion de l'assistance
ONU	Organisation des Nations unies
PAC	Politique agricole commune
PAE	Pôle action économique
PGP	Pôle gestion des procédures
POC.....	Pôle orientation des contrôles
PPA	Point de passage autorisé
PPF.....	Point de passage frontalier
PSE.....	Programmeur système d'exploitation
PSIT	Politique sécurité informatique et télécommunication
REACH.....	Registration evaluation authorisation of chemicals
RGPP.....	Révision générale des politiques publiques
RIFSEEP	Régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SARC.....	Service d'analyse de risque et de ciblage
SEJF.....	Service d'enquêtes judiciaires des Finances
SFACT.....	Service facturier
SILCF	Système informatique de lutte contre la fraude
SIRHIUS.....	Système d'information et de gestion des ressources humaines
SRA.....	Service régional d'audit
SRE	Service régional d'enquête
TAFTA	Transatlantic free trade agreement
TDM	Tuerie de masse
TGAP	Taxe générale sur les activités pétrolières
TGD	Trésorerie générale des douanes
TICPE.....	Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
TSI.....	Technicien système information
UFSE	Union fédérale des syndicats de l'État
UGICT	Union générale ingénieurs cadres et techniciens
UNESCO	United nations educational, scientific and cultural organization

71e congrès du Snad CGT



Super-Besse
2026

