

Bilan de la DINA

RSU - FP - PSY - OF - BHR



RSU :

L'étude du **Rapport Social Unique 2023** a permis de montrer que la DINA doit affronter de nombreux sujets sur lesquels la situation reste insatisfaisante : dans un contexte national où le logement est une problématique majeure, la situation en DINA ne fait pas figure d'exception car le parc du logement social reste préoccupant et ne permet pas de loger ses douaniers.

Verra-t-on des mutations refusées par les agents fraîchement mutés au motif qu'ils ne pourront se loger ?

La situation des places d'accueil en crèches n'échappe pas à ce même constat quand on remarque que seulement 13 places ont été pourvues sur 35 demandes, alors que 125 établissements sont partenaires.

Sans parler des endroits où il n'y a pas de crèche...

Mais les défis de la DINA ne s'arrêtent pas là, car elle doit également se préparer au sujet épineux du maintien de ses effectifs face aux prévisions de départ en retraite de ses agents (58 départs en 2022 et 32 en 2023).

Le Président a fait remarquer l'introduction de données supplémentaire dans ce RSU 2023, notamment avec les ruptures conventionnelles (2 demandées dont un refus et un accord), les recours CAP (4 en 2023, contre 16 en 2022).

Il est regretté l'absence de données sur les rémunérations par catégorie A+/A/B/C (indicateur 36) permettant de discuter de l'égalité salariale homme-femme en DINA, tout comme la ventilation des taux de promotion par catégorie et par direction régionale.

Pour autant, si cette dernière donnée est absente, **la CFDT** constate malgré tout une nette distorsion entre la DI et ses DR, particulièrement concernant les grades d'IR et CP.

Sur ce sujet, le Président a une vision pragmatique de l'équilibre recherché entre les directions, car il précise que la « qualité » des dossiers a son importance.

La CFDT interroge sur le sujet des inégalités homme-femme en particulier sur le temps partiel où les femmes sont surreprésentées, ce qui peut avoir un impact sur leur carrière

Ainsi que la vision négative du temps partiel des hommes, parfois mal perçu dans les services lorsque ceux-ci en font la demande.

Elle souligne également le manque de données sur le télétravail (notamment sur la ventilation homme/femme de ces statistiques, la proportion du nombre de jours de TT, la ventilation par service), le nombre de demandes de CPF, le nombre de refus.

Elle appuie sur la paupérisation des agents avec un fait marquant : l'augmentation de la revente de jours de CET par les agents.

Formation Professionnelle :



Le **bilan de la formation professionnelle** de la DINA a été salué par la **CFDT** qui a reconnu la difficulté du travail de préparation et d'organisation du service de la FP face au déficit de formateurs, du manque de temps de préparation pour les formateurs mais aussi pour les agents candidats (décharge de service).

Les agents de la surveillance en particulier, doivent avoir un temps clairement identifié pour suivre les e-formations.

Etant entendu que si elles présentent certains avantages pour des formations rapides et sans déplacement des agents, les e-formations ne remplaceront jamais les formations approfondies en présentiel avec un formateur « humain » et d'autres collègues.

La **CFDT** a par ailleurs souhaité que soit proposée en DINA une formation de premiers secours destinée aux maîtres de chien, calquée sur le modèle existant en Franche Comté et Bourgogne.

Le service BOP GRH a indiqué travailler activement sur l'enrichissement du vivier de formateurs locaux, et a confirmé que les formations professionnelles annulées en 2023 pour faute de formateurs seront repropoées en 2024.

De nouvelles formations arriveront également par le biais du SARC afin d'étoffer les compétences des SRE (normes, BDU et prohibitions).

Pour la CFDT, il faut reprendre le modèle réalisé avec AGNET, à savoir décupler le nombre de formateurs dans chaque bureau/brigade.

Nous ne devons pas choisir qui sera formé selon la catégorie A/B/C ! Tous les agents doivent avoir accès à la formation !

Bilan :

Le **bilan interrégional 2023** montre des résultats très satisfaisants, avec des saisies de produits stupéfiants importantes et une forte activité des services CO-VITI.

Cette année encore, la CFDT a regretté l'éternelle absence de données sur l'activité du GIR...

Point sur l'observatoire interne :

Participation en hausse avec une moyenne pour la DINA de 44 % contre 36 % au niveau national.

Cet observatoire met en lumière une augmentation du pessimisme de 3 % en général, avec augmentation plus importante en surveillance.

Un désabusement et une inquiétude quant à l'avenir de la Douane se dégagent.

Le sentiment de manque de reconnaissance touche toutes les catégories, y compris les encadrants.

La question des rémunérations posées, le constat qu'elles soient perçues comme insuffisantes par les agents est il réellement une surprise ??

L'administration espérait-elle que ses agents soient satisfaits en cette période de perte de pouvoir d'achat, de gel du point d'indice, des taux de promotions de + en + bas ?

Les OS ont tenu à préciser que cet observatoire interne est servi par "les moins démotivés" de notre administration, les plus désabusés ne se donnant même pas la peine d'y répondre....

C'EST LA REPRISE APRÈS 6 MOIS D'ABSENCE



Remplacement du Psychologue du Travail :

Le nouveau psychologue de la DINA a été sélectionné et recruté, son arrivée est prévue ce lundi 3 juin 2024.

Il est employé dans le cadre d'un CDD de 3 ans (catégorie A).

Il est prévu qu'il fasse le tour des services à son arrivée, nous lui souhaitons bienvenue, beaucoup de travail l'attend vu l'état des troupes.

OF Dacquoises :

Suite aux 2 OF à DAX, le DI a rappelé que la priorité était à la sécurité.

Si une équipe sur le contrôle se sent en danger, personne n'en voudra aux collègues qui abandonnent la poursuite, aucune saisie ne vaudra la vie d'un agent.

Le debriefing a été fait hier à Dax sur la 1ère OAF avec les collègues de la DNRED présents sur l'opération.

Le Compte Rendu va être fait, et sera très constructif.

Le même dispositif (débriefing, CR) sera aussi mis en place pour la 2ème OAF. Vigilance et bon réflexe.

Ces 2 OAF seront aussi étudiées lors de l'Observatoire Régional de Sécurité.

BHR de Poitiers

La DR de Poitiers continue de se passer d'un service d'accueil et de toutes les autres tâches qui étaient assurées historiquement par les collègues de la BHR, dont un parti en retraite, non remplacé et l'autre affecté sur place à la DR, à un autre poste.

Une clarification de la répartition provisoire des tâches sur les collègues présents sur site a été effectuée par l'administration, mais suite à de nouveaux départs en retraite, la situation n'est toujours pas satisfaisante.

Le DI a indiqué qu'il étudierait ce qui pourrait être fait au niveau de la ventilation des effectifs 2025.

Vos représentants CFDT DINA à ce CSA :

Arnaud BEAUCOURT (BSE LA Rochelle), **Camille GONZALEZ** (SRE Bordeaux), **Hélène GROCCQ** (BSI Dax), **Gaël TROUBAT** (RI Bordeaux)