

DÉFENDRE LES AGENTS ET POINTER LES DÉFAILLANCES

**LA CFDT A PARTICIPÉ AU CSA, CAR DES SUJETS CRUCIAUX POUR
LES BRIGADES DE L'INTERRÉGION ÉTAIENT À L'ORDRE DU JOUR.
NOUS AVONS PORTÉ LA VOIX DES AGENTS AUPRÈS
DU DIRECTEUR INTERRÉGIONAL.**

Dès notre déclaration liminaire ([Lire](#)), le président a précisé que la situation politique actuelle empêche d'avoir une vision claire, tant sur les moyens financiers dont disposera la douane en 2025 que sur les effectifs.

La CFDT lui a fermement rappelé qu'avoir des effectifs "sur le papier" ne suffit pas : c'est sur le terrain que les collègues doivent être présents.

Malgré une posture prudente du DI et une tendance à se cacher derrière la DG pour éviter de s'engager, la CFDT a rappelé que des projets concrets peuvent être menés localement dans le cadre des négociations collectives (décret n°2021-904 du 7 juillet 2021).

CHANTIER SURVEILLANCE DES ENGAGEMENTS ATTENDUS

Un chantier relancé sous la contrainte

Alors que les agents attendaient des conclusions, le DG avait tenté d'enterrer ce chantier avant l'été. Grâce à l'action de l'intersyndicale nationale, il a dû le rouvrir, revenant ainsi au niveau local. La CFDT a clairement défini ses lignes rouges.

Une participation insuffisante et un signal ignoré

Le questionnaire diffusé aux agents de la surveillance a reçu seulement 27 % de réponses, traduisant un désintérêt préoccupant. Pour la CFDT, cette faible participation reflète un épuisement des agents face à des consultations répétées, sans résultats concrets depuis des années.

La direction doit impérativement répondre à cette indifférence et regagner la confiance des collègues.

Encadrement : un fiasco qui pénalise le terrain

La réforme de l'encadrement est un échec. Si elle promet des promotions hypothétiques en catégorie A, celles-ci restent complexes et aléatoires depuis la mise en place des LDG.

La CFDT revendique un encadrement davantage présent sur le terrain, pour être conscient des difficultés rencontrées par les agents et capable d'évaluer objectivement leur travail.

Cela nécessite un allègement des tâches administratives inutiles et redondantes.

Charges de travail : alléger et moderniser

Les tâches redondantes, souvent dues à l'absence d'interconnexion entre les applications, entraîne une perte de temps.

La CFDT exige une interconnexion effective des outils, tant pour la surveillance que pour l'OPCO.

De plus, les brigades doivent retrouver un soutien administratif via des secrétaires dédié(e)s. La CFDT insiste pour que ces postes soient occupés uniquement par des agents de surveillance.

Chef d'équipe : reconnaissance et moyens

Actuellement, les chefs d'équipe manquent de reconnaissance, tant financière que professionnelle. Ils sont trop souvent les fusibles de l'encadrement, subissant des sanctions disciplinaires en cas d'incident, comme cela s'est produit au Havre.

La CFDT revendique :

- **Un soutien hiérarchique clair ;**
- **Une reconnaissance indemnitaire adaptée ;**
- **Une formation spécifique et continue ;**
- **Des horaires dédiés pour se former et maintenir leurs compétences.**

Sécurité, équipements et formations : des lacunes persistantes

Matériels pouvant être inadaptés

La CFDT dénonce l'achat systématique via des marchés nationaux (UGAP), inadaptés à nos besoins (par exemple, les chaussures de sécurité). Des alternatives locales, déjà testées ailleurs, doivent être étudiées.

Sécurité dans les contrôles : un enjeu ignoré

Moins de 15% des agents de la surveillance de la DI estiment que la sécurité est bien prise en compte lors des contrôles. Pour la CFDT, cela traduit un échec de l'administration à prioriser cet aspect fondamental.

Formations absentes ou insuffisantes

La CFDT demande depuis des années des formations adaptées, notamment pour la gestion des retenues douanières et les visites domiciliaires. Ces demandes restent sans réponse, malgré des incidents graves, comme celui survenu à Roissy.

FLUX LIBRE IMPRÉPARATION

Dès la nuit du 9 décembre, les péages disparaîtront de l'A13, impactant directement les conditions de travail des quatre brigades concernées. Comme pour l'EES ou le Brexit, l'impréparation de l'administration est flagrante, et ce sont encore les agents qui en subiront les conséquences.

Quant à la coopération et la coordination avec les autres administrations, la CFDT reste sceptique. Ce défi de taille est minimisé par l'administration, qui affirme que tout est déjà en place.

MOTARDS

La direction rejette l'idée de (re)créer un pôle motard, jugeant cela inutile, contrairement à la vision des agents de terrain.

Les effectifs actuels en surveillance sont déjà insuffisants pour les missions existantes, même avec le renfort des Paris-Spé, qui ne comblent pas les manques. L'idée de prélever des agents des brigades pour constituer une unité motard est tout simplement inadmissible.

Pour la CFDT, toute nouvelle mission doit être accompagnée de nouveaux effectifs.

FORMATION

Les formations en conduite rapide sont en cours ou terminées, mais la CFDT insiste : *tous* les agents de terrain doivent être formés, a minima à la conduite en "conditions difficiles".

MATÉRIEL

Véhicules

Le flux libre implique une nouvelle organisation du travail, mais l'administration refuse d'y adapter les moyens matériels. Résultat : toutes les brigades ne disposeront pas de Véhicules Rapides d'Intervention (VRI).

La BSE de Caen et la BSEP du Havre devront même partager le même véhicule : **une absurdité !**



Drones

Tout nouvel équipement, comme les drones, exige une doctrine précise, validée par la FS CSAR et les FS locales. Or, aucune disposition spécifique n'a été prise pour le flux libre.

La CFDT exige le respect des instances et une concertation préalable.

DTR

Comme pour le Brexit, rien ne sera prêt à temps.

La CFDT est claire : sans DTR, il n'y aura pas de contrôle dans le cadre du flux libre.

DUERP

Les risques liés au flux libre seront intégrés au DUERP des 3 directions, comme l'a demandé la CFDT. Il est par ailleurs essentiel de distinguer les contrôles dynamiques du FREE FLOW.

ATTRACTIVITÉ

DES MESURES URGENTES À PRENDRE

Attractivité interne

Pour rendre la douane à nouveau attractive, l'administration doit agir sur plusieurs leviers :

- Revalorisation salariale et des grilles indiciaires ;
- Pérenniser la GIPA
- Perspectives de carrière claires et accessibles ;
- Amélioration des conditions de travail et du matériel.

La CFDT revendique que les agents, bénéficiant d'une LA ou admis à l'EXA-pro, doivent être promus sur place ou à minima à moins de 100km de leur résidence.

Attractivité externe

La communication institutionnelle (sur les réseaux sociaux, par exemple) ne suffira pas à pallier le manque chronique d'effectifs. Les annonces sur le gel du point d'indice et les jours de carence ne font qu'aggraver la situation. L'administration doit réagir face à cette crise de recrutement.

OBSERVATOIRE INTERNE

INQUIÉTUDE ET DÉSABUSÉ

Avec seulement 38 % de participation, l'administration doit se demander pourquoi les agents se désengagent de cet exercice.

Pour la CFDT, ces résultats reflètent une morosité persistante, à l'exception de la confiance renouvelée envers les organisations syndicales (73 %). Les retours des agents sont alarmants : *désabusés, inquiets, fatigués*.

Le faible équilibre entre vie professionnelle et personnelle (59 %) doit alerter. La souffrance liée au non-respect du droit à la déconnexion ne peut plus être ignorée.

Ce sont les actions portées par les syndicats (télétravail, vestiaires CO...) qui apportent des améliorations.

L'administration doit cesser de se contenter de sondages sans agir concrètement.

CONCLUSION

UN DIALOGUE SOCIAL INSUFFISANT

La CFDT constate que les consultations, observatoires et autres questionnaires ne débouchent sur aucune amélioration concrète. Les agents sont désabusés, fatigués et inquiets.

Nous exigeons que l'administration passe enfin à l'action, en écoutant les demandes et les revendications des agents, portées par les OS, et y réponde .