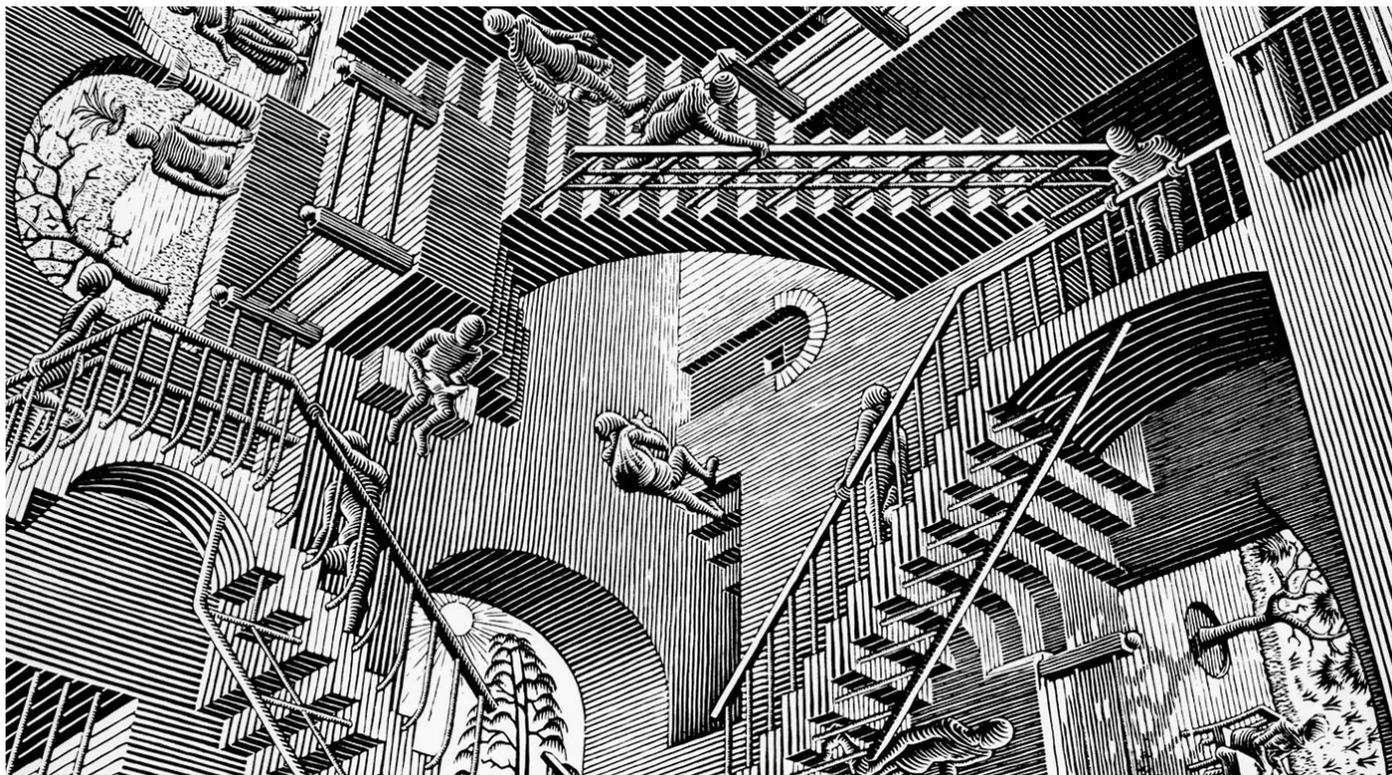




# Chantier de la SURVEILLANCE



**Quelles perspectives ? Pour répondre aux enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle :  
→ Le dossier complet<sup>1</sup> de SOLIDAIRES Douanes !!!**

### Sommaire

	<b>Préambule</b>	<i>pages 2 et 3</i>
	<b>Synthèse : 6 fois moins d'encadrants en SURV qu'en OPCO-AG</b>	<i>pages 4 et 5</i>
	<b>Courrier du 09/10/2023 des revendications SOLIDAIRES adressé à la DG</b>	<i>pages 6 à 9</i>
	<b>Compte-rendu de la bilatérale du 03/07/2024</b>	<i>pages 10 à 14</i>
	<b>Annexe n°1 : Compte-rendu de la bilatérale du 17/01/2024</b>	<i>pages 15 à 17</i>
	<b>Annexe n°2 : Tableau de synthèse DG du 30/05/2024</b>	<i>pages 18 à 21</i>
	<b>Annexe n°3 : Lexique</b>	<i>pages 22 et 23</i>

1 Base documentaire : <https://solidaires-douanes.org/gtr-surveillance>



# Préambule



## Préambule : jusqu'à présent, la montagne accouche d'une souris



### « Haute » administration : diviser pour mieux régner

Dans le cadre de la mise en œuvre de politiques d'austérité budgétaire, la « haute » administration de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI) s'emploie à diviser les personnels. Démonstration.

Un des outils de division utilisés consiste en l'invention de branches, au nombre de deux :

- la branche opérations commerciales (OPCO ou CO) ;
- la branche Surveillance (SURV ou SU).

Dans l'esprit de la « haute » administration, ces branches sont censées matérialiser une démarcation quasi étanche et une différence de traitement, dans des thèmes très divers :

- déroulement de carrière ;
- régime de travail ;
- gestion de l'équipement ;
- retraite ;
- télétravail.



### « Dialogue social » : un chantier en panne

Face au manque structurel de moyens et à la déconsidération hiérarchique vis-à-vis de leur situation, les personnels de la Surveillance (SU) se sont particulièrement impliqués lors du mouvement Brexit du printemps 2019.

À ce moment là, pour répondre au cahier de revendications<sup>2</sup>, les autorités de l'époque concèdent l'ouverture de chantiers de discussion. Le chantier SU, mis en pause par la DG lors de la crise sanitaire puis lors de la mobilisation contre le transfert/abandon des missions fiscales (TMF), est réapparu fin 2022.

Après un an de discussions, le constat est cruel : quasi rien n'est entrepris par la DG !

L'ensemble des syndicats douaniers boycottant la réunion de synthèse programmée en décembre 2023, la DG tente de renouer le « dialogue social » par le biais de réunions en tête-à-tête avec chaque syndicat.

Pour aider chaque collègue à s'y retrouver, SOLIDAIRES Douanes réalise un dossier sur l'état des discussions, intégrant :

- nos revendications (*voir pages 6 à 9*) ;
- le compte-rendu des derniers échanges avec la DG (*voir pages 10 à 17*) ;
- le bilan des décisions prises par la « haute » administration, point par point (*voir pages 18 à 21*).



### Rien n'est offert, tout doit donc être conquis...

Depuis plusieurs années, il apparaît que la « haute » administration se défait de ses responsabilités. Le constat est donc évident : **la DG n'améliore sa copie que lorsqu'il y a une mobilisation des personnels !**

Le cas récent des maîtres de chien ainsi que des moniteurs tir et aux techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI) le démontre.

**Certes la lutte ne permet pas forcément d'obtenir autant que nous le souhaiterions. Mais ne pas se battre, c'est avoir la certitude de ne rien obtenir !**

L'expérience le prouve, le combat paie ! Pour cela, SOLIDAIRES Douanes se tient résolument aux côtés des collègues se battant pour la défense de leurs droits, agissant en faveur de l'intérêt général.

<sup>2</sup> Source : <https://solidaires-douanes.org/Mobilisation-Brexit>



# **Synthèse**

**6 fois moins d'encadrants  
en SURV qu'en OPCO-AG !**

**(déclaration liminaire  
du groupe de travail du 19/04/2023)**



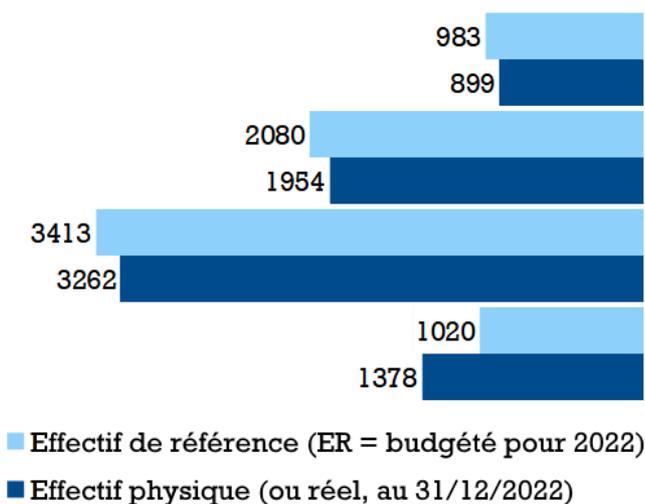
# Solidaires

DOUANES

## Un sous-encadrement pharaonique en Surveillance... Source de tous les maux ?

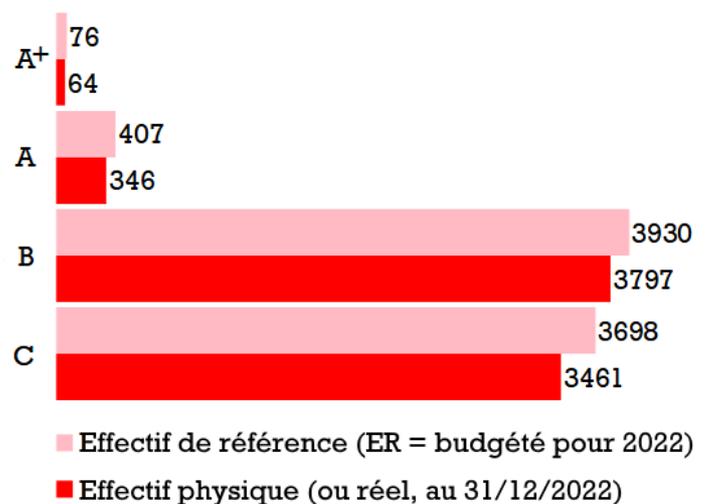
### Effectifs par catégorie en AGCO

(branche Administration générale et opérations commerciales)



### Effectifs par catégorie en SURV

(branche Surveillance)



*Nota bene : il s'agit des effectifs hors Budget opérationnel de programme (BOP) de Centrale<sup>3</sup> : Direction générale (DG) & services rattachés (dont le Service des autorisations de mouvements internationaux d'armes - SAMIA - et le Service d'analyse de risque et de ciblage - SARC), ainsi que le Service d'enquêtes judiciaires des Finances (SEJF).*

**Un bon croquis vaut mieux qu'un long discours.** C'est pourquoi SOLIDAIRES Douanes fait figurer les effectifs sous forme de « pyramide des catégories ».

**Qu'observons-nous ?** En tenant compte des services centraux, il manque près de 3000 agents de catégorie A (et A<sup>+</sup>) dans la branche Surveillance (SURV).

Il est inadmissible que des agents de catégorie B, voire C, continuent d'encadrer des agents via la fonction de chef d'équipe (CDE) sans la reconnaissance pécuniaire adéquate !

**Plutôt que d'énormes discours, SOLIDAIRES réclame des actes et revendique :**

- Un plan de qualification massif via promotion interne de B en A, ainsi que de C en B. Pour se faire, il importe de reconstituer une 3<sup>ème</sup> école des douanes.
- Ou a minima un abondement indemnitaire forfaitaire de 500 €/mois pour tous les personnels assumant une responsabilité particulière (chef d'équipe, chauffeur, etc). En effet, à ancienneté égale (10 ans dans le grade), c'est la différence de paye entre 2 encadrants (inspecteur au 6<sup>e</sup> échelon à indice majoré 513 ; contrôleur 1<sup>ère</sup> classe CDE au 6<sup>e</sup> échelon à indice majoré 416).

**Le ministère de la Justice a récemment montré que cela est possible pour les personnels de l'Administration pénitentiaire. Nous exigeons le même égard du ministère des Finances pour les douaniers de la branche Surveillance.**

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le mercredi 19 avril 2023

<sup>3</sup> Source : SIRH Sirhius / MomRH, documents transmis par la direction générale (DG) aux syndicats pour le GT emplois du 09/02/2023



# **Courrier**

**SOLIDAIRES Douanes  
à la DG du 09/10/2023**

**exposant nos revendications  
sur la reconnaissance  
dans la branche Surveillance**



Paris, le lundi 9 octobre 2023

Madame Isabelle BRAUN-LEMAIRE  
Directrice générale des Douanes et Droits indirects  
11 rue des deux communes  
93558 MONTREUIL

**Objet :** Reconnaissance du travail et des fonctions en Surveillance.

Madame la directrice générale,

SOLIDAIRES Douanes se veut le relais de nos collègues et de leurs revendications. Conditions de travail, carrière, rémunérations... Notre organisation syndicale porte la voix des agents, toujours avec le sens du collectif.

Pour cela, nos secrétaires et militants sont au contact des douaniers. Et le constat pour la branche de la surveillance est édifiant, sans appel ! La grogne monte et elle est générale.

Il est donc du devoir de notre Organisation Syndicale de vous alerter sur cette colère latente qui peut se cristalliser en un mouvement social d'ampleur, voire de s'étendre à l'ensemble des agents, au delà de la seule branche surveillance, soudainement (en apparence du moins).

SOLIDAIRES Douanes n'a eu de cesse de vous avertir lors des groupes de travail ou réunions techniques sur ce ras le bol de la surveillance. Nous avons répété à maintes reprises : « *Après les moniteurs TPCI, les moniteurs de tir et les maîtres de chien, vous risquez de voir une grève générale de l'ensemble des agents de la surveillance.* »

Mais, de fait, vous avez décidé de croire que les agents et les chefs d'équipe n'étaient ni prêts ni déterminés à engager un bras de fer avec leur employeur pour obtenir une rémunération décente de leur investissement professionnel, des risques qu'ils prennent au quotidien et de leurs responsabilités civile, pénale et disciplinaire qu'ils engagent en travaillant pour vous.

SOLIDAIRES Douanes a parcouru chaque Direction Interrégionale, est allé au plus près des agents. Nous avons pris le temps d'échanger avec l'ensemble de nos collègues de la surveillance. Les brigades diffèrent, les directions aussi mais les revendicatifs sont les mêmes : en tête, la rémunération décente de leur travail.

Et il vous appartient désormais, Madame la directrice générale, de les écouter et de les entendre.

Il est temps de se mettre autour d'une table et de discuter, avec de vraies propositions et non plus des miettes qui ne font qu'entretenir, voire nourrir, cette sourde colère qui gagne chaque jour davantage de collègues.

Certains homologues ont su se contenter de signer un accord pour une hausse mensuelle de 40 euros bruts, et ce contre la perte de près de 81 milliards d'euros de perceptions annuelles, au détriment non seulement de la branche Opérations commerciales (OPCO), mais de la Douane dans son ensemble.

SOLIDAIRES a pris sa calculatrice et mis en parallèle cette « *augmentation* » avec l'inflation. Le verdict est sans appel : malgré cette hausse de salaire, cela revient à une perte de pouvoir d'achat d'environ 100 euros mensuels pour les personnels de catégorie C et de 130 euros pour les personnels de catégorie B (pour la seule année 2022-2023 : c'est en effet près de 5 fois plus sur 25 ans !).

Et les collègues aussi savent compter. Ils ne sont pas dupes, pas plus qu'ils ne sont idiots. Ils constatent en effet comment l'argent public est dépensé *a contrario* sans compter au profit de certains acteurs privés, pour des résultats souvent déplorables (cf les applicatifs informatiques).

Après la mise en place du nouvel article 60 du Code des douanes, une révolution dans la branche de la surveillance, les agents découvrent le mépris de leur travail à la publication de chaque nouvelle note, BOD ou instruction cadre. Toujours plus de responsabilités, d'obligations de résultats, d'évolutions juridiques complexifiant notre travail, mais avec toujours moins de moyens, de reconnaissance et surtout une rémunération en baisse !

Cela n'est plus possible. Il est temps de considérer nos collègues de la Surveillance à leur juste valeur. C'est une question de dignité : ce qui ne coûte rien n'a pas de valeur.

De même, tout ce qui est cher n'est pas forcément bon (...) mais tout ce qui est bon a un prix : ainsi l'investissement professionnel exemplaire des douaniers se mérite et a le sien. Tout simplement.



Les revendications que porte SOLIDAIRES Douanes pour nos collègues de la Surveillance sont les suivantes<sup>1</sup> :

– **Prime forfaitaire de 150 euros mensuels pour les moniteurs :**

La formation a un coût, c'est normal, et les formateurs doivent donc être mieux considérés avec une rémunération en adéquation avec leur charge de travail et la nécessité de leur fonction dans la bonne réalisation au quotidien des missions des agents de la surveillance.

– **Passage en catégorie A de la fonction de chef d'équipe (CDE) avec la création par promotion interne de +2500 postes d'inspecteur pour la SU (soit 3000 au total, comme en OPCO), et dans l'attente prime de 50 euros par service effectué en tant que tel :**

La responsabilité du chef d'équipe ne cesse d'augmenter à chaque réforme (retenue douanière, article 60, Instructions cadre, etc).

Et pourtant rien ne vient récompenser l'investissement de nos chefs d'équipe. Alors qu'il est l'élément essentiel, l'élément moteur d'un service réalisé dans de bonnes conditions.

Le chef d'équipe doit gérer l'armement de son équipe, animer la vacation, assumer la responsabilité en cas d'incident, gérer la gestion d'une procédure en cas de contentieux...

Nul besoin de préciser que cette liste est non exhaustive car il est difficile de faire plus complet, compliqué et risqué administrativement/judiciairement que la fonction de chef d'équipe. Cette charge mentale n'a jamais été évaluée ni prise en compte par l'administration.

– **En miroir, passage en catégorie B des agents de catégorie C de la branche Surveillance.**

Ce passage s'impose à l'image de l'évolution affectant les gardiens de la paix et les surveillants de l'Administration pénitentiaire (AP). Pour ces derniers, le passage s'effectue dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une élémentaire logique d'attractivité, tenant compte des exigences et compétences demandées.

– **1 jour de repos après 30 heures de service opérationnel effectué en tant que chauffeur :**

Le temps où le douanier passait sa vacation sur un point est révolu. Avec l'arrivée du 0 péage pour 2030, la Douane va devoir s'adapter et travailler quasi exclusivement en contrôle dynamique pour les Brigades de Surveillance Intérieure (BSI).

Le rôle du chauffeur est donc devenu prépondérant. Il est à la fois celui qui va permettre de rattraper les véhicules lors des contrôles, mais surtout celui qui a la responsabilité de son équipage et qui devra en répondre en cas d'accident grave (cf la note n° 230209 du 29 août 2023 sur la conduite à tenir en cas de poursuite à vue).

Sans parler de la fatigue qui s'accumule car une vacation comme chauffeur nécessite désormais énormément de concentration et de stress. Ils sont en effet amenés à prendre en une fraction de seconde une décision mettant des vies en jeu, assortie d'une responsabilité pénale. La décision de poursuivre un véhicule est comparable à celle de faire usage de son arme. Cette charge mentale n'a jamais été évaluée ni prise en compte par l'administration.

– **Bonification des heures de nuit : 1 heure de nuit = 1 heure de récupération (sur le modèle des heures de jour férié).**

Là aussi, fini le temps où le douanier se promenait avec son lit picot et travaillait en aubette. Pas de repos possible sur les nuits malgré les horaires décalés. Un jour d'après-midi, le lendemain en matin/nuit pour repiquer ensuite d'après-midi... Aucun rythme fixe, alors que ce serait parfaitement possible avec des effectifs suffisants, s'ils n'étaient pas supprimés au mépris des conditions de travail et des risques pris par les agents...

Et la santé dans tout ça !? Le douanier n'est pas un surhomme. Qui plus est avec l'âge : c'est évident, on ne récupère pas pas à 50 ans comme à 30 ans. Notre métier est de plus en plus physique. Il faut protéger nos collègues et leur donner le droit de récupérer convenablement et à hauteur de ce que nos collègues imposent à leur corps et leur mental. Trop de douaniers de la Surveillance nous quittent trop vite après leur départ en retraite. Simple hasard ? Ne doutons pas que notamment les conditions climatiques, le stress et les horaires décalés jouent défavorablement sur la santé des agents et qu'ils réduisent considérablement leur espérance de vie.

<sup>1</sup> Les montants indiqués sont en net. Avec le Prélèvement à la Source (PAS) tant vanté par nos dirigeants, ce référentiel est de mise.



- **Bonification des heures de procédure réalisées au-delà de l'horaire prévu du service :**  
Il est temps de considérer la fatigue et le stress qu'engendrent les procédures. Avec leur complexification et l'impossibilité de remise des infracteurs à partir de certaines heures, notre métier a changé. L'Administration doit elle aussi évoluer et prendre en compte le repos dû suite à une constatation avec une procédure lourde. La fatigue et le stress cumulés lors de procédures ne sont pas évidemment pas égaux au nombre d'heures effectuées, ils sont exponentiels.  
Nous rappelons que l'administration doit notamment être en capacité de remplacer systématiquement et intégralement au pied levé tout ou partie d'une équipe, une fois atteinte la fin de service prévue à l'ordre. Et ceci sur simple demande et sans avoir à s'en justifier : il n'y a aucune obligation à rester en service (l'exemple d'une urgence familiale le démontre), et a fortiori au-delà des heures prévues en début de vacation.  
Oui, les agents des douanes ont une vie (peu chèrement payée jusqu'à présent...) après le travail. Les douaniers ne sont ni des serfs, ni des forçats, surtout pour la reconnaissance qu'ils en ont !

À ce titre, vous avez le devoir, Madame la Directrice Générale, d'entamer rapidement une discussion sur les conditions d'exercice des missions de la surveillance, sans parler d'efficace, mais plutôt des moyens et méthodes à mettre en place pour considérer réellement les contraintes et la pénibilité des horaires décalés, pour compenser et rémunérer à sa juste valeur la responsabilité de fonctions telles que moniteur, chauffeur ou chef d'équipe.

P/ SOLIDAIRES Douanes  
Les co-secrétaires généraux

Yannick DEVERGNAS

Fabien MILIN



# **Compte-rendu**

## **SOLIDAIRES Douanes**

### **de la bilatérale avec la DG**

#### **du 03/07/2024**



## La DG enlisée ... dans le marigot ?!



### Contexte

Le cycle Surveillance (SU), initié fin novembre 2022 s'est officiellement conclu lors d'un groupe de travail de synthèse en décembre 2023.

Ce ne sont alors pas moins de 13 réunions dédiées qui se sont tenues sur la période, sans compter d'autres points d'information réguliers avec la Direction générale (DG), aussi bien lors de Comités sociaux d'administration de Réseau (CSAR) que lors de réunions en « bilatérale » (chaque syndicat étant reçu tour à tour en tête-à-tête avec la DG).

**La montagne 2022-2023 accouchant d'une souris<sup>3</sup>, la Direction générale a décidé de réenclencher en 2024 des discussions sur la Surveillance.**

Deux cycles de bilatérales sont organisés :

- d'abord, pour renouer contact après le boycott intersyndical de la séance de décembre 2023, une 1<sup>re</sup> bilatérale s'est tenue en janvier 2024 (détails dans notre compte-rendu en pages 15 à 17),
  - présidée par l'ex-Directrice générale Isabelle Braun-Lemaire,
  - avec la sous-direction Ressources humaines et relations sociales (SD-RH) ;
- ensuite, une 2<sup>e</sup> bilatérale est organisée en ce mois de juillet,
  - présidée par le sous-directeur Réseau Cyrille Cohen,
  - assisté de Patrice François, chef du bureau Réseau 2 (Métiers de la Surveillance – Méthodes de travail).



Image réalisée avec trucage !

**Participer ? Oui, mais ni en figuration ni en caution (d'où ce dossier...)** !

SOLIDAIRES Douanes n'apprécie pas les réunions sans portée, sans débouché prévisible, organisées uniquement pour dire qu'une réunion s'est tenue.

Ayant nous même fort à faire ainsi que les collègues rédacteurs DG, nous ne goûtons guère être baladés pendant 3 jours (1<sup>o</sup> celui de la préparation, 2<sup>o</sup> celui de la réunion, 3<sup>o</sup> celui de la restitution).

La réunionite, non merci ! Nous l'avons dit à la « haute » administration à maintes reprises, tandis que nos revendications ont été exposées par écrit (*voir pages 6 à 9*).

La « haute » administration nous répondant qu'il s'agit de s'inscrire dans les prochaines échéances et notamment la loi de Finances 2025 (LF 2025), SOLIDAIRES Douanes décide donc d'y participer.



### Les axes thématiques

**La DG renvoie au document de synthèse sur les thématiques issues du cycle SU, qu'elle a transmis le 30/05 aux organisations syndicales (détails pages 18 à 21).**

Ainsi, selon la représentation DG, se dégagent notamment les problématiques suivantes :

- Chef d'équipe (CDE) ;
- les « unités pivots » ;
- les spécialistes ;
- les équipements ;
- l'organisation du travail ;
- les chefs de services de la Douane en Surveillance et leurs adjoints (CSDS et CSDS-A) (à rapprocher du terrain) ;
- le libre-passage aux péages autoroutiers (« free-flow »)...

**Pour SOLIDAIRES Douanes, est cohérent le plan retenu dans le tableau de synthèse de la « haute » administration.**

**Mais il ne s'agit pas d'en tronquer le contenu, notamment nos revendications au niveau de la carrière en SU !**

**Nous développons ensuite selon 3 plans d'analyse :**

- *niveau Fonction Publique,*
- *niveau Ministère/DG,*
- *gestion des unités.*

3 Source : cf notre compte-rendu *Une synthèse ? De laides fadaïses !* (04/12/2023), ici : [www.solidaires-douanes.org/GTR-Surveillance](http://www.solidaires-douanes.org/GTR-Surveillance)

# Les analyses et revendications SOLIDAIRES

## 1°) Rémunération

### Constats

SOLIDAIRES Douanes rappelle la perte de 500 €/mois depuis 20 ans en euros constants au niveau de la Fonction publique, du fait du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation<sup>4</sup>, et ce dans un contexte de pression accrue des objectifs, de hausse constante de la charge de travail, des compétences exigées et des responsabilités.

Cela entraîne aussi des problèmes de recrutement, notamment en Douanes, en l'absence d'avancées sur des dossiers indemnitaires !

Au sein de la branche Surveillance, pour exercer son métier dans la branche, il n'y a pas de perspectives de carrière au delà du grade de contrôleur principal (CP, grade B3 de la grille Fonction publique).

Un grade qui est atteint généralement une 20<sup>aine</sup> d'années avant la retraite et après plus rien : totalement démotivant...



## 2°) Recrutement

### Constats

SOLIDAIRES rappelle :

- le sous-effectif qui impacte très fort la SU ;
- le non pourvoi de l'ensemble des postes offerts par concours.

### Revendications SOLIDAIRES

SOLIDAIRES Douanes rappelle son attachement au concours à affectation nationale par principe (équité d'accès à la fonction publique pour toutes les zones du territoire national).

Si problème conjoncturel à un niveau local, un concours national à affectation locale (CNAL) peut s'envisager très ponctuellement. Mais pour sa réussite, il faut surtout envisager des leviers d'attractivité (ainsi dans le Grand Est, il faut tenir compte de la proximité du Luxembourg et de la Suisse).



## 3°) « Bonification » retraite

### Constats

SOLIDAIRES Douanes rappelle que c'est une compensation partielle du métier, au regard de l'impact sur l'espérance de vie.

En effet 1 an d'espérance de vie est perdu tous les 5 ans de travail :

- de nuit,
- en équipes successives alternantes,
- exposé à toutes conditions météorologiques & tous types de marchandises.

Une réelle bonification consiste en l'octroi d'un seuil supérieur au 1/5<sup>e</sup>, c'est-à-dire davantage que la correction de la perte d'espérance de vie.

Ainsi, la perte d'espérance de vie n'attend pas 17 ans et encore moins 27 ans, elle opère dès la 1<sup>ère</sup> année de travail !

Il faut refuser d'attendre une hypothétique retraite après + de 40 ans de travail (si l'on n'est pas mort avant avec les aléas de la vie !) pour l'obtenir ! Sinon elle est volée aux collègues (comme leurs surcotisations IRTI de près de 5% du traitement indiciaire brut) !

### Revendications SOLIDAIRES

Pour les personnels chauffeurs, il doit y avoir une habilitation spécifique qualifiante (les motocyclistes n'ont pas une formation de pointe pour rien !!!) avec une reconnaissance réelle de leur fonction (rémunération en nouvelle bonification indiciaire - NBI).

Sur le temps chauffeur, la DG doit s'assurer que son attribution est effective en termes de responsabilité...

Pour la fonction chef d'équipe (CDE), il doit y avoir passage de la fonction en catégorie A, via promotion des contrôleurs principaux (CP) et première classe (C1) sur place.

Et en attendant, il doit y avoir l'attribution d'une prime chef d'équipe avec une formation obligatoire et qualifiante.

En lien, il doit y avoir le passage des C en B comme dans d'autres administrations (administration pénitentiaire, Police nationale).

### Revendications SOLIDAIRES

A minima : SOLIDAIRES rappelle que la compensation réelle de pénibilité/des risques consisterait en l'octroi de 2 mois et 2 semaines par année travaillée, avec suppression du plancher (de 17 ans de sujétions) et du plafond (de 5 ans max' de bonif').

Bonification du 1/4 : une réelle bonification consiste en un trimestre par année de travail (+3 mois de repos/an), acquise au bout de la 1<sup>ère</sup> année.

Maintien si reclassement : pas de perte de la « bonification » SURV en cas de passage contraint dans la branche Opérations commerciales (CO).

Elle doit être acquise aux agents reclassés pour des raisons contraintes ou indépendantes de leur volonté (accident de service, maladie professionnelle, etc).

De 2 choses l'une :

- si la bonification est liée à l'existence juridique de la SU, il y a donc 2 branches, ce qui consacre l'inéquité des taux de promotions & du pyramidage entre elles...
- ... s'il n'y a qu'une seule branche, les CO doivent aussi se voir attribuer la « bonification » !<sup>5</sup>

4 Source : notre guide de la rémunération, disponible ici : <https://solidaires-douanes.org/guide-remuneration>

5 Source : notre guide sur la « réforme » des retraites de 2022-2023 (page 18) : <https://solidaires-douanes.org/Guide-retraite>



## 4°) Promotion

### Constats

SOLIDAIRES Douanes rappelle que :

- les taux de promotion sont excessivement trop bas ;
- l'inéquité :
  - entre les grades,
  - et bien plus encore entre les catégories (entre 10 et 20% en moyenne pour les catégories B et C, 34 à 80% pour la catégorie A).

### Revendications SOLIDAIRES

SOLIDAIRES Douanes réitère sa revendication de demande de retour aux promotions sur le classement à l'ancienneté en douanes.

L'expérience doit être reconnue. C'est à la fois :

- un élément de fidélisation des personnels en poste,
- et un devoir de reconnaissance vis-à-vis de leur temps consacré à la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI).



## 5°) Organisation du travail

### Constat

SOLIDAIRES Douanes rappelle cette exigence évidente et toute simple : le travail doit être un levier de l'émancipation des personnels.

Aussi le temps de travail doit être adapté à la vie familiale des agents, au maximum, via :

- l'extension des desiderata, les plus souples possible,
- en amont des cotes de service.

En somme, il s'agit de respecter l'esprit du bulletin officiel des Douanes (BOD)<sup>6</sup> relatif à l'élaboration de la cote de service.

Tout simplement !

### Revendications SOLIDAIRES

**Heures de nuit (HdN) et « cheminées »** (plages non couvertes) : nous relevons que sur la route les 2<sup>es</sup> parties de nuit sont peu pertinentes en termes de résultats. Si la couverture des nuits s'entend via des horaires longs (12h) en cycle nocturne régulier (nuit/nuit/nuit), c'est *a contrario* catastrophique sur les organismes en horaires courts et/ou alternants (Jour/Nuit ou matin/soirée/après-midi). Outre un relèvement de l'indemnité horaire de nuit à 7 € net, un temps minimum de repos devrait par conséquent être garanti sur ce type de vacations, qui devraient également générer un temps de repos bonifié.

**Opérations conjointes** : nous ne sommes pas dupes que cela sert d'abord à masquer les sous-effectifs, ce n'est plus une option tactique...

**Doctrine arme longue HK** : nous demandons une modification avec emport dans le coffre du véhicule de service quel que soit le nombre d'agents et le lieu de contrôle.

**Encadrement** : Nous revenons sur le rôle ingrat du chef de service de la Douane en Surveillance (CSDS) qui doit subir la pression de la hiérarchie et gérer au minimum 20 agents.

Loin d'être sur-encadrée, la branche SU est sous-encadrée (taux de catégorie A en SU de 7% seulement contre 40% en CO !) & avec très peu de A+.

Pour SOLIDAIRES, à l'image d'un bureau, une brigade doit être composée :

- d'un CSDS au grade d'inspecteur régional de 1<sup>re</sup> classe (IR1) par exemple...
- ... secondé d'adjoints (CSDSA) pouvant être IR2 et/ou IR3...
- ... auxquels s'adjoignent des chefs d'équipe (CDE) promus au grade d'inspecteurs.



## 6°) Procédures

### Constat

SOLIDAIRES Douanes revient sur les nombreuses lourdeurs (informatiques, etc.) qui amènent les prolongations de service...

En Police nationale, il y a des relèves possibles toutes les 6h !

... Sans compter le grave manque de formation continue !

### Revendications SOLIDAIRES

SOLIDAIRES propose plusieurs options possibles :

- créer au tableau annuel de mutations (TAM) des unités dédiées à la relève des prolongations sur la base du volontariat et à la surveillance physique des services où sont stockés des armes et marchandises sensibles, etc. ;
- et/ou systématiquement proposer des heures de repos post prolongation, et proportionnelles à la durée de prolongation afin de prémunir les agents d'un risque accru d'accident et d'éviter à l'administration d'engager sa responsabilité.
- possibilité pour les agents/équipes qui en font la demande d'être relevés par une autre unité de la direction, si cela n'est pas possible en interne.

<sup>6</sup> Source : Bulletin officiel des Douanes n°1433 – Instruction-cadre sur le régime de travail du service de surveillance.



## 7°) Unités « pivots »

### Constat

Pour la « haute » administration, l'idée serait de mettre en place des unités au niveau des directions déconcentrées pour réaliser les interventions sur sollicitation de la Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED)...

### Revendications SOLIDAIRES

Du coup ces unités feraient un travail type direction des opérations douanières (DOD), mais sans le statut/rémunération !?! Pour SOLIDAIRES, il faut :

- doter la DNRED de moyens suffisants pour gérer son opérationnel
- ou, le cas échéant, doter les agents des unités pivots du même régime indemnitaire que celui de la DOD.



## 8°) Gestion

### Revendications SOLIDAIRES :

#### les principes de subsidiarité et d'humanité !

Les revendications portées précédemment peuvent nécessiter des évolutions se situant à des niveaux directionnels, ministériels ou fonction publique.

C'est pourquoi, dans un contexte de crispation généralisé au sein de la branche Surveillance, nous n'avons de cesse de renouveler notre demande que **la « haute » administration se saisisse de tous les leviers dont elle dispose pleinement à son niveau, de façon immédiate et sans contrainte budgétaire concernant la gestion courante du travail :**

- accorder systématiquement le temps chauffeur (1/4 d'heure à l'aller, 1/4 d'heure au retour) aux agents étant amenés à conduire un véhicule de service (y compris en OPCO-AG) ;
- adapter au mieux la cote de service aux contraintes des agents ;
- ne pas placer les agents en position pénalisante (JNC, JRH) lorsqu'un service est amené à suspendre son activité mais logiquement en position d'autorisation exceptionnelle d'absence (AEA), puisque la mesure est indépendante de leur volonté ;
- accorder systématiquement l'heure de repas non-prise lorsqu'ils n'ont pas été en mesure de prendre leur pause méridienne telle que définie, et remboursement des frais repas lorsque les structures de restauration ne sont plus accessibles ;
- accorder systématiquement la prolongation de service lorsqu'un acte douanier initié avant l'horaire de fin de service s'achève après ;
- faciliter les possibilités de cessation de service, y compris en cours de procédure, lorsqu'une contrainte de vie d'un agent l'exige.

### Constat :

« Haute » administration défaillante ?

**Qu'elle agisse avec responsabilité !**

**Dans un contexte où les crispations s'exacerbent au sein de la surveillance,** nous ne comprenons pas que la « haute » administration ne saisisse pas ces leviers d'apaisement, qui sont nous le rappelons, à sa pleine disposition et sans contrainte aucune.

Nous ne comprenons pas que la DG ne soit pas en mesure de mettre en place un cadre d'application national égalitaire et équitable pour ce type de problématiques.

**De manière incessante, des difficultés ressortent sur ces sujets :**

- ici un chef de service estime que le trajet effectué à bord d'un véhicule de service en tant que conducteur par un agent ne doit pas lui octroyer le temps chauffeur ;
- là un chef divisionnaire estime que les agents de sa division doivent payer de leur temps personnel la fermeture temporaire d'une brigade pour raisons climatiques, alors que les autres agents de la direction sont naturellement placés en position non-pénalisante...

**De telles réalités situent le niveau d'intérêt et la volonté de l'administration à faire progresser la conditions des agents de la surveillance.**



**Pour conclure : le terrain a la solution** (cf notre illustration...) !!!

**Une réunion « cordiale », où nous avons pu développer nombre de nos attentes.**

**Réunion après réunion, nous nous répétons, car il faut que le message passe, auprès de toutes et tous. C'est l'art de la répétition, qui met en lumière l'évidence... avec les mobilisations !**



**Pour SOLIDAIRES Douanes, ont participé : Yannick Devergnas, Nicolas Boudoux et François Schallebaum. Pour davantage d'information, les contacter !**



# **Annexe n°1**

**Compte-rendu SOLIDAIRES  
de la bilatérale avec la DG  
du 17/01/2024**



*L'une de ces voies est sans issue.  
La DG saura-t-elle la reconnaître ?! ...*

## Suite au cycle Surveillance, la DG sur ... les chapeaux de roues ?

### Introduction

Le mercredi 17 janvier 2024, une réunion bilatérale (SOLIDAIRES Douanes /DG) s'est tenue à Montreuil.

### Participation

Participent pour la « haute » administration :

- M<sup>me</sup> Isabelle Braun-Lemaire, directrice générale (DG), présidant la bilatérale,
- M. Jean-François Dutheil, directeur général adjoint (DG-A),
- M<sup>me</sup> Florence Ployart, sous-directrice ressources humaines et relations sociales (SD-RH),
- M. Pascal Piquot, adjoint à la SD-RH,
- M<sup>me</sup> Émilie Maureil, adjointe au chef du bureau dialogue social (adjointe RH1).

### Objet

En ce début d'année signifiant reprise du « dialogue social », nous aurions pu nous attendre à du « réchauffé ».

Du style :

- un accueil poli envers nos remarques et demandes (sur l'application du règlement intérieur des instances, sur des dossiers particuliers, etc) ;
- quelque ballon d'essai sur une hypothétique énième contre-« réforme ».

Ce n'est pas le cas ! Ainsi, sur les 2h30 de durée de la réunion, plus d'une heure est consacrée aux suites à donner au cycle Surveillance, et les éléments d'attractivité en matière de déroulement de carrière ! SOLIDAIRES Douanes met en avant notre principe revendicatif autour du *parallélisme* : ce qui existe en opérations commerciales et administration générale (OPCO-AG) doit exister en Surveillance (SURV), et réciproquement. La pelote de laine est partie du repyramidage en catégorie A de la fonction de chef d'équipe, avant d'être dévidée :

- sur le repositionnement hiérarchique des chefs de service et leurs adjoints, aussi bien en SURV (brigades) qu'en OPCO-AG (bureaux),
- sur le déroulement de carrière dans la catégorie A des spécialistes SU et des techniciens des systèmes d'information (TSI), en écho à leur mobilisation en cours...
- sur le télétravail (TT),
- sur les trimestres de bonification retraite.

### Cycle Surveillance

Après avoir abordé l'agenda social, la DG en vient à l'autre thème inscrit à l'ordre du jour de la bilatérale : les suites données au cycle Surveillance.

### Objectif : une vraie ambition !

Ce qui est annoncé : un GT fin mai

SOLIDAIRES Douanes remarque que le prochain GT sur la branche Surveillance (SURV) se tient loin dans le calendrier : fin mai !

Or, les thèmes de discussion sont limitatifs : habillement, équipement. SOLIDAIRES Douanes indique que certes ces thèmes sont importants, mais ils ne sont pas nouveaux.

Les mois s'écoulent, les années passent, les réunions s'enchaînent, et les problématiques demeurent.

Ce que nous voulons : de réels moyens !

SOLIDAIRES Douanes ajoute que dans le même temps, avec la censure constitutionnelle sur l'article 60 du Code des douanes (CD), le cadre d'intervention se complexifie.

Les prévisions d'atteinte des indicateurs en matière de lutte contre la fraude (LCF), en annexe au projet de loi de Finances (PLF) 2024, le confirment. De fait, en l'état, la colère gronde au sein de la branche SU, mais pas seulement.

SOLIDAIRES Douanes estime qu'en crédibilité, il faut que ce GT amène des décisions, des moyens, c'est-à-dire l'expression d'une ambition.



## Rémunération : loin de la coupe aux lèvres !

### L'annonce DG : la valorisation...

#### par la com' et la discussion post JO !

La DG acte qu'il faut en effet une valorisation et une précision des améliorations qui ont émergé durant le cycle de discussions : ainsi les 15% d'heures de nuit doivent être revues dans un autre système, ainsi que la fonction chef d'équipe (CDE)...

Mais la concrétisation de réelles annonces se ferait plutôt au 2<sup>ème</sup> semestre, après les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (JOP 2024).

### Prime pour CDE :

#### selon la DG, oui dans le principe, mais à clarifier !

Principe : Ainsi, pour la DG, il y *aurait* une prime pour les chefs d'équipe mais leur rôle devrait être (re)défini !

Modalités : Pour la DG, l'idée serait d'avoir :

- un socle
- et une part en plus quand on dépasse un nombre de vacances.

Budgétisation : Pour l'effectivité financière de l'opération, la DG s'est déjà rapprochée du Secrétariat général (SG) ministère et de la Direction du Budget (DB).



## Carrière : offrir des débouchés !

**Constat** : SOLIDAIRES Douanes revient sur le déficit de débouchés de carrière en SURV (7% de l'effectif de la branche est composé de personnels de catégorie A), comparé aux OPCO-AG (40%).

### Vision DG

La Directrice générale dit être consciente qu'il y a un problème qui n'est « *pas sain* ».

Elle ajoute néanmoins qu'il y a un problème à la revendication de SOLIDAIRES Douanes de faire reconnaître la fonction de chef d'équipe (CDE) en catégorie A, au delà du coût financier de la mesure :

- soit tout le monde (toute la catégorie B et *a fortiori* tous les chefs d'équipe actuels) bascule dans la catégorie A ;
- soit de nouveaux arrivants sont promus (car tout le monde n'a pas le niveau ou pas l'envie), mais cela laisse les anciens de côté.

Elle conclut en demandant comment SOLIDAIRES Douanes voit la solution.

### Précisions SOLIDAIRES : l'exa pro !

SOLIDAIRES Douanes propose de passer par la voie de l'examen professionnel (exa pro) par exemple, qui est une solution répondant à toutes les difficultés :

- les personnes promues choisiront spécifiquement d'intégrer la catégorie A par leur candidature ;
- le manque de places en école étant critique, la promotion des personnes par la reconnaissance de leurs compétences et de leur expérience permet d'éviter un long séjour en école !

S'ensuit un débat sur ce repyramidage sans animosité (la DG dit être convaincue mais s'interroger sur la mise en œuvre).

SOLIDAIRES compare alors la DGDDI avec la Police et l'administration pénitentiaire, et ensuite développe les perspectives de carrière dans l'encadrement :

- un chef de brigade (chef de service de la Douane en Surveillance - CSDS) peut être par exemple inspecteur régional de 1<sup>re</sup> classe (IR1),
- et ses adjoints (CSDSA) peuvent être IR2 et/ou IR3.



## Agenda social : il doit avoir du contenu !

La DG précise que ce sera difficile de faire quelque chose de robuste pour 2024, mais pourrait faire une **proposition au prochain projet de loi de finances (PLF)**, pour le déclencher en 2025.

En attendant, toutes les petites mesures pouvant être prises en 2024 le seront, pourquoi pas dans un cadre bilatéral ?

SOLIDAIRES Douanes réaffirme n'être pas favorable à des réunions sans matière ni portée, ni à un hypothétique report post JO sur ce sujet. Le mantra « *on verra après les JO* » est usé jusqu'à la corde. Une première réunion fin 1<sup>er</sup> semestre serait bienvenue avec des intentions ambitieuses.

Le mot de la fin : La DG conclut par un lapsus « [...] *on finit notre cirque Surv* [...] », au lieu de « *cycle* » !



## Synthèse : le contexte plaide pour une mobilisation

### Une discussion aussi approfondie sur un thème collectif est inédite.

Aussi bien dans un cadre bilatéral que multilatéral, même dans un contexte de mobilisation.

- Même lors des « négociations » en parallèle de la mobilisation Brexit du printemps 2019 ? Oui.
- Même lors des séances de discussion post mobilisation du 10 mars 2022 contre le transfert/abandon des missions fiscales (TMF) ? Plus encore, c'est dire.

**Cela ne sous-tend pas nécessairement une mise en application, mais nous sentons bien qu'il peut y avoir des marges de manœuvre.** Politiquement, il y a déjà les félicitations de l'ensemble des groupes parlementaires à l'action des personnels douaniers, qui appellent une traduction en matière de reconnaissance et dotation de moyens.

Financièrement, la direction du budget (DB) a ainsi d'ores et déjà été approchée par la DG.

**De là à conclure à une nécessaire mobilisation sociale pour donner corps aux demandes...**



**Pour SOLIDAIRES Douanes, ont participé : Yannick Devergnas, Fabien Milin et François Schallebaum.**  
**Pour davantage d'information, les contacter !**



# Annexe n°2

## Tableau de synthèse DG du 30/05/2024 sur le chantier SURV

**Légende** → *nous faire remonter toute remarque !*

-  Mesure effectuée
-  Mesure engagée
-  Mesure à approfondir
-  Mesure non retenue



## Annexe 2 : tableau de synthèse DG du 30/05/2024 sur le chantier Surveillance (début)

Thème 1 : Formation et recrutement	
Demandes	Suites données
La reconnaissance à leur juste valeur des compétences de chaque agent (chef d'équipe, contentieux, sécurité, conduite, démontage...). Chaque agent a des forces et des appétences, qui doivent absolument être valorisées.	La valorisation des compétences est pris en compte dans le cadre de la campagne annuelle d'évaluation (Cf. compte-rendu d'entretien professionnel – CREP - des agents). Une mention expresse visant la prise en compte des qualifications ou compétences particulières, est portée dans la note de campagne et dans le guide de l'évaluateur. Des approfondissements complémentaires seront néanmoins à réaliser.
– Inscription au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) de l'ensemble des formations et qualifications ; – Reconnaissance Nationale et équivalence (diplôme transposable dans d'autres administrations, métiers...).	Pour le RNCP : Dossier instruit par le bureau RH2. Délais de traitement à prévoir de la part de l'organisme de validation compétent, pour : - les moniteurs tir/techniques professionnelles de contrôle et d'intervention (TPCI) - et les équipes maîtres de chien (EMC).
Redimensionnement adapté des équipes pédagogiques (permanents et détachés).	– 2 formateurs TPCI de l'Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (END LR) sont venus renforcer l'équipe des permanents depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2024. – Un emploi temps plein (ETP) pour le pôle motocycliste ENDLR a été intégré à l'école en 2023. – Des renforts complémentaires seront réalisés dans le cadre de la relocalisation des formations TIR/TPCI à l'END LR.
Assouplir les lignes directrices de gestion (LDG) pour les motocyclistes : ne pas imposer une obligation de séjour de 3 ans sur la résidence.	L'obligation de séjour a été assouplie à 2 ans.
Pour les formateurs : – que les messages d'information prioritaire (MIP) et les notes administratives leur soient diffusées – Enseignement en tenue d'uniforme pour les formateurs SU (sentiment d'appartenance).	– Création d'un espace dédié aux moniteurs de tir et TPCI dans l'espace Intranet reprenant les notes et documents divers sur les thématiques liées au tir et à la TPCI, et à la sécurité à titre plus général. – Les moniteurs TPCI de l'ENDLR sont, depuis septembre, destinataires de toutes les FIS produites au niveau national. Les référents sécurité régionaux seront également informés. – Attribution de treillis pour les formateurs ENDLR « Lutte contre la fraude (LCF)-FOUILLE » note administrative (NA) du bureau Réseau 2 (R2) publiée
Mieux former pour mieux protéger : – renforcer les savoir-faire en matière de sécurité ; – former à identifier la menace ; – prendre en compte et s'adapter aux nouvelles contraintes juridiques.	La ré-ingénierie des formations à l'ENDLR a été engagée (notamment Tir/TPCI) et la formation « contentieux » a été renforcée. Une NA n°230209 du 29/08/2023 est venue préciser les modalités d'intervention dans le cadre des refus d'obtempérer et notamment les poursuites à vue. Une formation est en cours en matière de gestion des événements grave par les psychologues du travail.
Heures de sport moniteurs TPCI (1h par semaine).	– Une heure sport hebdomadaire a été attribuée aux moniteurs TPCI suite au mouvement des moniteurs. Cette heure de sport est fonctionnelle dans <i>Mathieu</i> . Référence NA R2 n°23232 du 15/12/2023.
Revoir les infrastructures des écoles.	– Création d'un nouveau stand de tir actée ; – Des projets d'agrandissement (chenils) et de rénovation (plateaux techniques pour la formation à la sécurité) sont envisagés dans le cadre de la programmation immobilière de la Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle (DNRFP).
Octroi d'un temps dédié aux chefs d'équipe pour maintenir ses connaissances à niveau, notamment en termes de contentieux et de réglementation	Des approfondissements complémentaires seront réalisés dans le cadre d'une réflexion dédiée aux chefs d'équipe.
La création d'une formation qualifiante pour les chefs d'équipe pouvant être reconnue hors douane (validation des acquis de l'expérience – VAE), avec recyclages périodiques (remise à niveau). – Revoir le contenu des formations des encadrants trop éloignées des réalités du terrain ; – Inclure systématiquement dans le dispositif de formation, les encadrants de catégorie B ; – création d'un stage d'immersion conséquent. Une formation plus adaptée (aux nouveaux enjeux) et plus ciblée (aux lieux et conditions d'exercice).	La formation chef d'équipe est dorénavant consolidée. Elle sera toutefois questionnée quant à son équivalence dans d'autres administrations et à un besoin de mise à niveau.  La formation modulaire de l'ensemble des encadrants prendra en compte un périmètre de missions adapté aux besoins (RH, gestion et opérationnel). Un stage pratique sera mis en place.
Recrutement des motocyclistes : en l'absence de ressources en interne, nécessaire de recourir à des recrutements externes.	Un dispositif recrutement externe pourra être envisagé en l'absence d'une hausse de l'attractivité de la spécialité en interne.
Amélioration du tutorat des stagiaires en brigade.	Des travaux complémentaires seront à conduire pour améliorer l'accompagnement et l'inclusion des stagiaires ainsi que sur la lutte contre les discriminations.
Faciliter la pratique sportive. Retour des heures de sport sur temps de service sollicité pour les agents de la surveillance afin de leur permettre une condition physique suffisante au regard de leur activité professionnelle.	Une réflexion sera engagée sur la pratique sportive sur temps de service.
Augmentation de la durée des stages à l'Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (END LR).	La durée des formations des agents de constatation principaux de 2 <sup>e</sup> classe (ACP2 – catégorie C) et de contrôleurs (catégorie B) sera adaptée pour prendre en compte des besoins pédagogiques nouveaux.
Suppression de l'oral de fin de stage coûteux pour intérêt relatif (n'existe pas en inspecteur).	La suppression de l'oral de fin de stage est dorénavant effective.



## Annexe 2 : tableau de synthèse DG du 30/05/2024 sur le chantier Surveillance (suite)

Thème 2 : L'encadrement et l'équipe managériale	
Demandes	Suites données
Accès au statut d'emploi des inspecteurs régionaux de 1 <sup>re</sup> classe (IR1) exerçant les fonctions de chef de service de la Douane en Surveillance (CSDS) sur les grandes unités (comme pour certains bureaux opérations commerciales – OPCO).	Les détachements dans le statut d'emploi de chef de service surveillance (CSSU) sont été mis en place pour les IR1.
Attribution d'une tenue de cérémonie uniforme pour tous les encadrants.	Des travaux complémentaires vont conduire à faire des propositions d'évolution des effets de cérémonie pour les encadrants (instruction en cours sur le port de l'uniforme).
Faiblesse en matière de pilotage sur le terrain : faible présence des CSDS sur le terrain en raison des tâches de gestion de plus en plus nombreuses. Nécessité de revoir la répartition des tâches de reporting entre services centraux et brigades. Communication bilan réforme de la chaîne hiérarchique de 2011.	Il s'agit de réunir les conditions permettant aux CSDS d'assurer une présence plus importante sur le terrain en supprimant les tâches de gestion inutiles. La configuration des secrétariats des brigades sera interrogée dans le but d'alléger les missions exercées par les encadrants.
La reconnaissance de la fonction de chef d'équipe doit passer par une revalorisation pécuniaire.	Des discussions complémentaires seront engagées sur les fonction de chef d'équipe.
La revalorisation et la reconnaissance des équipes d'encadrement passe par la rémunération. Revalorisation financière de la fonction d'adjoint de cat B pour qu'un chef d'équipe intégrant la fonction ne perde pas d'argent (moins de nuits, moins de services week-end et jours fériés...) Revalorisation indemnitaire des chef de service de la Douane en Surveillance et de leurs adjoints (CSDS et CSDSA).	Des discussions complémentaires seront engagées pour les équipes d'encadrement.
– Aligner la sélection des chefs d'unité. En effet, les fonctions exercées sont les mêmes pour un chef d'unité que pour un CSDS. Dès lors, les parcours de sélection pourraient être uniformisés. – le processus de recrutement devrait être amélioré avec pour objectif de renforcer l'adaptation du profil du candidat aux fonctions exercées selon que les agents ont déjà connu ou pas une expérience en Surveillance. Pour ne pas écarter les candidats issus d'une autre branche, revendication d'une école d'application pour réaliser un vrai stage d'immersion.	Les processus de sélection et de recrutement des encadrants seront harmonisés.

Thème 3 : L'efficacité opérationnelle	
Demandes	Suites données
Création d'un 1/4 d'heure chauffeur. (NDLR : <i>SOLIDAIRES exige l'octroi d'un ¼ d'heure en début et d'1/4 d'heure en fin de vacation</i> )	Deux notes n°2400064 du 12/03/2024 et n°240080 du 08/04/2024 rappellent et précisent la mise en place de cette facilité de gestion pour l'ensemble des brigades de la surveillance. Il sera néanmoins procédé à la vérification de leur correcte mise en oeuvre sur l'ensemble du territoire.
Évolution nécessaire du parc automobile en termes de confort, sécurité, de volume pour s'adapter aux missions des brigades de surveillances intérieures (BSI) : libre-passage aux péages autoroutiers (« free-flow », contrôles dynamiques).	Identification des modèles de véhicules dans les supports disponibles.
Suppression des états semestriels des équipes maîtres de chiens (EMC)	Mesure réalisée par note R2 n°2300222 du 25/09/2023
Nécessité de veiller à la bonne application des conventions signées avec les sociétés d'autoroute, notamment pour les badges de péage ou les clés pour les portails autoroute.	La signature de la convention nationale passée entre le groupe VINCI et la DGDDI a fait l'objet d'une déclinaison régionale progressive pour mettre fin aux réquisitions papier, accéder plus aisément aux informations détenues par les concessionnaires, faciliter l'installation de dispositifs opérationnels, bénéficier des clés de portail. La démarche réalisée avec le groupe VINCI sera également initiée avec les autres concessionnaires, au 1 <sup>er</sup> rang, le groupe EIFFAGE/APRR.
Demande à ce qu'un audit sur les véhicules des services douaniers allemands ou luxembourgeois spécialement aménagés pour l'export de matériels soit fait.	Un travail est été engagé sur l'ergonomie du matériel qui équipera les brigades. Par ailleurs, une démarche en cours permettra un transport sécurisé de l'arme longue de la firme allemande Heckler & Koch (HK) dans le coffre des véhicules (pour un emploi plus souple, plus habile et moins contraignant). Un étalonnage (« benchmark ») sera réalisé auprès des partenaires européens pour ce qui concerne les véhicules légers (VL).
Des effectifs et des moyens matériels modernes et efficaces, conséquences de la réécriture de l'article 60 du Code des douanes (CD) qui doit induire une modernisation des méthodes de travail.	L'amélioration des conditions de travail est portée par différents travaux dans le domaine des équipements : – modernisation du matériel et des équipements (recensement national effectué par le bureau Réseau 2, étude des observatoires régionaux de sécurité – ORS) – travaux de recherche sur l'ergonomie du matériel : évolution du ceinturon, emport du HK dans les VL... – élaboration d'un pack commun terrestre en matière de sécurité des contrôles
Nécessité de disposer des moyens de communication équivalents entre la DOD et les unités terrestres.	Il est envisagé de doter en 2025 l'ensemble des agents de la surveillance du système national de communication haut débit (RRF – Réseau Radio du Futur).
Demande d'évolution du nombre et du positionnement des lecteurs automatiques de plaques d'immatriculation (LAPI).	Le nombre de capteurs LAPI est significativement renforcé sur la période 2023-2027 et leur positionnement questionné régulièrement pour plus d'efficacité.
Nécessité d'améliorer le processus d'intégration et le mode de prise en charge des hits	Les modalités d'intervention suite à hit LAPI seront précisées dans l'instruction cadre, en tenant compte de l'impact du Système de traitement central LAPI (STCL).
Complémentarité entre la Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED) et compétences territoriales.	Des travaux complémentaires seront engagés et une expérimentation envisagée pour la création d'« unités pivot ».



## Annexe 2 : tableau de synthèse DG du 30/05/2024 sur le chantier Surveillance (fin)

Thème 3 : L'efficacité opérationnelle (suite)	
Demands	Suites données
Création de services dédiés aux interpellations suite à des renseignements de la Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED), avec une gestion, une rémunération et des équipements adaptés. – Mise en place d'une doctrine d'emploi sur ces opérations – Nécessité de préciser les modalités d'implantation (quels sont les facteurs de choix de celle-ci, sur quels effectifs...) ainsi que leur régime de travail (cycles de travail, statut quand ils ne sont pas en opération...) – une compensation au titre de leur disponibilité doit être étudiée	Des travaux complémentaires seront engagés et une expérimentation envisagée dans la perspective de la création d' « unités pivot ».
Affiner les sollicitations des services par la DNRED sur les créneaux de nuit pour éviter les attentes trop longues.	Des travaux complémentaires seront engagés pour couvrir les créneaux nocturnes présentant un intérêt opérationnel.
Renforcer l'esprit de corps et la cohésion (rencontres sportives, célébrations officielles...) en garantissant le financement de cette ambition.	Des propositions seront formulées notamment autour des valeurs sportives, du rôle des associations sportives, des travaux en matière de santé au travail et du fonds d'amélioration des conditions de vie au travail (FACVA).
Une plus grande autonomie accordée aux agents du terrain.	Les réunions brigades régulières permettent de définir les participations aux dispositifs opérationnels et ainsi que la part des actions laissées à l'initiative des agents.
Développement du nombre de motards et création de nouveaux groupes.	Des discussions complémentaires seront à engager sur les implantations des pelotons motocyclistes dans le cadre notamment du développement des flux libres.
Développer les motos banalisées.	Un bilan sera tiré des expérimentations en cours
Accès aux « données clients » des capteurs des concessionnaires autoroutiers	Ce sujet a été évoqué avec la sous-direction affaires juridiques et lutte contre la fraude (SD JCF) dans le cadre des conventions signées avec les concessionnaires d'autoroute, sous l'angle de la faisabilité juridique et procédurale
La mise en place du nouvel article 60 va bousculer les méthodes de travail et nécessiter des recrutements supplémentaires pour maintenir l'efficacité des services.	Sujet non pris en compte.
Faire accéder à la catégorie A, l'ensemble des chefs d'équipe.	Sujet non pris en compte.
Un maillage territorial cohérent et correctement dimensionné.	Sujet non pris en compte.

Thème 4 : La sécurité dans les contrôles	
Demands	Suites données
Rédaction d'une IC poursuite à vue.	Mesure réalisée : Instruction-cadre (IC) poursuite à vue publiée NA R2 n°2300209 du 29/08/2023.
Renforcement de la formation à la conduite trop vaguement exploitée	Renforcement de la formation en matière de conduite : marché conclu avec la société AUTOMOBILE CLUB PRÉVENTION pour la formation de 1600 agents sur 4 ans à la conduite rapide.
– Mise en place d'une politique d'habilitation large aux livraisons surveillées / visites domiciliaire (LS / VD) – Une 1 <sup>re</sup> FP initiale à l'école – Création d'un module de formation pratique – sécurité LS / VD – Développement d'une formation locale continue avec 2 volets : la sécurité et le contentieux.	Des travaux sont en cours dans la perspective d'élaborer un module de formation dédié aux agents habilités aux LS/VD ainsi qu'une instruction aux services.
Équipements de protection individuelle (EPI) motards.	Les évolutions des équipements ont été effectuées (ex : bottes été, air bag filaire renouvelé pour les motocyclistes, renouvellement des casques tous les 3 ans au lieu de 5). D'autres évolutions sont à venir.
Mise à jour de l'instruction cadre sur les contrôles dynamiques.	Mise à jour prévue en 2024 dans le cadre de la refonte de l'instruction cadre sur la « sécurité dans les contrôles ».
Contrôle de conteneurs (appui logistique).	Des travaux et des méthodes de travail sont soit validés soit en cours de validation pour les services concernés des 2 branches. Une doctrine sera élaborée pour une application à l'ensemble des sites portuaires. Un pack maritime spécifique d'équipement et matériels (détecteurs gaz, masques...) dédiés aux contrôles a été défini
Hélicitreillage : exercices réguliers des marins et formation des agents terrestres en soutien des marins.	Ce sujet pourra faire l'objet de travaux de réflexion complémentaires

Thème 5 : Autres sujets	
Demands	Suites données
Augmenter les indemnités des moniteurs TPCI.	Indemnités accordées et mises en œuvre passant de 70 € à 105 € brut mensuel soit +50 % depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2023.
Augmenter les indemnités des moniteurs TPCI en tant que formateurs occasionnels.	Le cadrage a été mis en œuvre par NA n° 240058 du 25/03/2024.
Augmenter les indemnités des moniteurs de TIR.	Indemnités accordées et mises en œuvre passant de 70 € à 105 € brut mensuel soit +50 % depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2023.
Pour renforcer l'attractivité de la douane il faut : – offrir une meilleure rémunération ; – garantir des conditions de travail ; – proposer des parcours de carrières revalorisés.	L'amélioration des conditions de travail est portée par différents travaux : – La modernisation du matériel et des équipements (recensement national effectué par le bureau Réseau 2, étude des Observatoires régionaux de sécurité – ORS) ; – Travaux de recherche sur l'ergonomie du matériel (avec RH4 notamment) : évolution du ceinturon, emport du HK plus souple... ; – Travaux dans le cadre du plan santé.
Une meilleure médiatisation des résultats.	En prenant en compte notamment le respect du secret de l'instruction, la communication visant à valoriser l'action des services sera renforcée.



# **Annexe n°3**

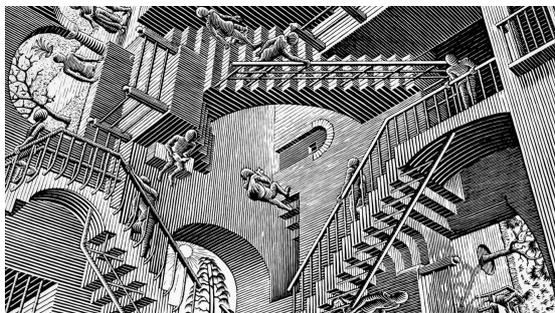
# **Lexique**



## Annexe n°3 : Lexique

Sigle/Abréviation	Signification
BOD	Bulletin officiel des Douanes
Bonif	Bonification
CDE	Chef d'équipe
CO	Branche Opérations commerciales et administration générale de la DGDDI
CSDS	Chef de service de la Douane en Surveillance (= chef de brigade)
CSDS-A	Chef de service de la Douane en Surveillance Adjoint (= adjoint au chef de brigade)
DG	Direction générale
DGDDI	Direction générale des Douanes et Droits indirects
DNRED	Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières
DOD	Direction des opérations douanières
END LR	Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (ex-Ecole nationale des brigades des Douanes – ENBD)
GT	Groupe de travail
HK	Firme allemande <i>Heckler &amp; Koch</i> fabriquant l'arme longue UMP dont est dotée la DGDDI
IR1 / IR2 / IR3	Inspecteur régional de 1 <sup>re</sup> classe / 2 <sup>e</sup> classe / 3 <sup>e</sup> classe
IRTI	Indemnité de risque à taux indexé
JNC	Jour non couvert
JRH	Jour de repos hebdomadaire
JO / JOP	Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024
LAPI	Lecteur automatique de plaques d'immatriculation
LCF	Lutte contre la fraude
LS	Livraison surveillée
Max'	Maximum
NA	Note administrative
OPCO / OPCO-AG	Branche Opérations commerciales et administration générale de la DGDDI
ONS	Observatoire national de la sécurité
ORS	Observatoire régional de sécurité
R2	Bureau Réseau 2 de la DG – Métiers de la surveillance et méthode de travail
RH4	Bureau RH4 de la DG – Qualité de vie au travail et action sociale
RNCP	Répertoire national des compétences professionnelles
SD-RH	Sous-direction des ressources humaines et relations sociales
SU / SURV	Branche Surveillance de la DGDDI
TPCI	Techniques professionnelles de contrôle et d'intervention
UMP	Pistolet mitrailleur universel (PMU), de l'allemand <i>Universale Maschinenpistole</i> (UMP)
VD	Visite domiciliaire
VL	Véhicule léger

# Chantier de la SURVEILLANCE



*Quelles perspectives ?  
Pour répondre aux enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle :  
→ Le dossier complet  
de SOLIDAIRES Douanes !!!*



**Syndicat SOLIDAIRES Douanes**  
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS  
tél : 01 73 73 12 50  
site internet : <http://solidaires-douanes.org>  
courriel : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)  
adhésion : [solidaires-douanes.org/-adhesion-](http://solidaires-douanes.org/-adhesion-)

**Un syndicalisme clair et sincère !**