Union Syndicale des Douanes-FO

Groupe de Travail Plan d'Action de la Surveillance

Jeudi 10 avril 2025

Déclaration Liminaire

L'USD-FO était représentée par ***Emmanuelle PERGENT, Ilhan KAYACAN, & Marie-Christine BRUN***

Qu'on me donne l'envie ! L'envie d'avoir envie ! Juste un peu de clarté, un cap commun, et qu'on rallume la flamme : celle de la Surveillance.

Monsieur le Président,

Nous vous remercions pour la transmission des documents préparatoires et saluons le travail de fond engagé par la sous-direction Réseau. Une pensée particulière pour toutes celles et ceux mobilisés sur ces chantiers, déjà fortement sollicités ailleurs.

Sur le terrain, beaucoup peinent encore à comprendre la direction réelle de cette réforme. Les intentions sont là, mais la ligne reste floue, les rôles s'entrecroisent, et les moyens manquent.
L'USD-FO reste constructive, mais lucide. Nous venons avec du concret, portés par ceux qui tiennent les brigades au quotidien et qui attendent d'être réellement soutenus et compris.

Premier axe : la formation

L'administration en fait un pilier de la réforme, et elle a tout à fait raison. Mais la réalité, c'est que l'ENDLR est saturée, les moniteurs TPCI demeurent en nombre insuffisant, les primo-accédants sont souvent livrés à eux-mêmes, et les chefs d'équipe sont formés sur le tard dans des conditions parfois déconnectées des enjeux opérationnels.

L'USD-FO propose un calendrier contraint pour les travaux à La Rochelle, le renforcement urgent du vivier de moniteurs, et la diffusion nationale des formations VD/LS validées. Nous demandons aussi la structuration d'un parcours spécifique pour les primo-accédants et l'introduction de modules managériaux opérationnels pour les encadrants. Enfin, nous insistons sur l'urgence de former les chefs d'équipe à la gestion de crise, notamment en contexte d'intervention mixte avec d'autres forces, où les marges d'erreur n'existent pas.

Deuxième axe : le statut du chef d'équipe

Aujourd'hui, le chef d'équipe prend tout. Les responsabilités, les risques, la pression… Et trop souvent, il le fait seul tandis que l'administration continue de lui en saturer sa charge mentale, sans adaptation de moyens ni clarification de leur périmètre.

L'USD-FO alerte : ce modèle ne tient plus. Nous demandons la mise en place d'un forfait de préparation en amont et en aval de la vacation, sur le modèle du quart d'heure chauffeur.

Nous sollicitons aussi la reconnaissance explicite du cumul de fonctions pour les collègues assurant à la fois le rôle de chef d'équipe et celui de directeur d'enquête.
Quant à l'encadrement, nous attendons de l'administration qu'elle les soutienne dans toutes les problématiques rencontrées (exemple : la gestion de la cote qui génère de nombreuses crispations), qu'elle entame l'allégement des tâches de gestion chronophages.

Troisième axe : les unités spécialisées et les astreintes

Les expérimentations en cours traduisent une montée en puissance, mais le terrain alerte sur les risques de confusion. Il y a des bouts de doctrine, des débuts de cadre. Mais rien qui tienne vraiment partout, rien qui rassure totalement le terrain.

L'USD-FO demande la création ex nihilo d'unités spécialisées, sur le modèle PSIG ou antenne GSO, avec des agents formés, sélectionnés, encadrés, dans un cadre RH cohérent. Ces unités ne doivent pas siphonner les brigades existantes qui manquent déjà pour la plupart d'effectifs. Leur pilotage, leur encadrement et leur coordination en relation avec la DNRED doivent être clairement posés : qui déclenche ? Qui assume ? Qui dirige ? Qui coordonne avec le renseignement ? Quid des habilitations éventuelles ?
Nous attirons aussi l'attention sur la taille critique de ces unités. Quatre agents, c'est un socle pour une astreinte, pas pour une équipe d'intervention. Il faudra prévoir plus large, intégrer des profils complémentaires (motocyclistes, chauffeurs, binômes de sécurité). On ne peut pas demander à des agents de planquer deux tonnes de cigarettes dans un garage sans lumière. Il est temps de réfléchir à des solutions concrètes : sécurisées et réalistes.

Enfin, si l'astreinte 24/7 est maintenue, elle doit être encadrée juridiquement et logiquement : stockage d'armes individuelles à domicile, temps de déplacement domicile-travail, véhicule, récupération post-intervention, et reconnaissance claire dans les LDG. Le volontariat doit rester la règle, et les agents engagés ne doivent ni être figés, ni pénalisés dans leur parcours.
Pas question de déshabiller les brigades pour rhabiller un dispositif qui ne sera pas financé à la hauteur de ces nouvelles missions.

S'agissant du montant de l'astreinte, l'administration prévoit-elle de revoir l'astreinte opérationnelle des CSDS/CSDSA bien en deçà des 150 euros proposés dans les documents de travail fournis ?

Quatrième axe : sur le renseignement

Le rôle du renseignement a évolué, mais les moyens pour l'incarner localement n'ont pas suivi. Le référent renseignement est souvent désigné sans formation, sans cadre, ni soutien.

L'USD-FO demande une formation nationale structurée, une cotation spécifique en LDG et un interlocuteur DNRED identifié dans chaque DI. Le renseignement doit redevenir une culture partagée, mais sans corvéables désignés. L'articulation avec les CRPC et CODT doit être clarifiée, les outils modernisés, et la gestion des aviseurs juridiquement sécurisés.

Cinquième axe : le budget, les effectifs et les équipements

C'est l'angle mort de toutes les promesses. Les ambitions sont fortes, les discours volontaristes. Mais le budget 2026-2028 acte des baisses drastiques d'effectifs et de crédits, pendant que les chantiers se multiplient.

Union Syndicale des Douanes-FO

L'USD-FO réclame des réponses précises : où sont localisés les +45 ETP annoncés ? Quelles brigades sont concernées ? Comment combler un écart de 600 agents entre les effectifs réels et les emplois de référence pour réaliser toutes ces nouvelles missions ? En sera-t-il de même pour la réforme OPCO (Douanes 2030) ?

Nous refusons que les services supports, les CRPC, ou les brigades "traditionnelles" deviennent les variables d'ajustement de dispositifs spécialisés non financés.
À cela s'ajoute la pression croissante des missions migratoires et PPF, qui absorbent parfois 30 à 40 % des capacités dans certaines brigades, les équipements en nombre insuffisants (manque de véhicule, d'ordinateurs portables avec imprimante portable, copieurs format A4 et A3 etc.). Il est temps de poser les limites et d'ajuster les effectifs, les équipements et moyens en conséquence.

Au moment où ce groupe de travail cherche à construire un avenir pour la surveillance douanière, les déclarations de Madame la Ministre, appelant à des économies sur les effectifs de notre administration, viennent ajouter un paradoxe de plus. Ce télescopage entre ambition sécuritaire et rigueur budgétaire, tout le monde le voit venir. Il va falloir choisir : ou bien on dote la douane des moyens de sa mission, ou bien on assume collectivement d'en réduire le périmètre. On ne peut pas nous parler de sécurisation, d'intervention, de montée en compétence… et dans le même temps nous préparer à serrer encore les rangs. Ce que nous demandons ici, ce n'est pas du luxe : c'est de la cohérence. **Ce qu'on nous confie comme mission, on veut pouvoir le faire tout naturellement.**

Quand on accepte de poser les fondations d'un chantier comme celui-là, ce n'est jamais un chèque en blanc. C'est un signal d'ouverture, pas une validation automatique. Oui, on a ouvert le terrain. Mais ça ne veut pas dire qu'on est d'accord sur les plans, ni sur les matériaux. Ce n'est pas encore une maison, et on ne sait pas s'il y aura un balcon, une piscine… ou juste un toit solide pour protéger ceux qui y vivent.
Ce que dit l'USD-FO est simple : **on ne construira pas n'importe quoi, n'importe comment, avec n'importe quels matériaux. Et sûrement pas sur du sable.**

Monsieur le Président, on le sent tous : **on est à un moment charnière**. Ce chantier, s'il est bien mené, peut être bien plus qu'une réforme technique. Il peut réparer ce qui s'est cassé depuis plusieurs années. Il peut recréer du sens. Et il peut surtout éviter qu'on continue à perdre des agents, des vocations, et souvent même des repères.
Mais pour ça, il faut prendre son courage à deux mains, donner de la clarté, et surtout, ne laisser personne au bord du chemin. Pas même les chefs d'équipe. Pas même les agents de terrain. Pas ceux qui tiennent la baraque sans faire de bruit.

L'USD-FO ne vient pas ici distribuer des cartons rouges. Nous sommes là pour poser un cap, net, lisible, sans double discours. On est là pour dire ce qui remonte, et pour proposer ce qui tient.
Et il faut être honnête : ce que vous tenez entre les mains aujourd'hui, ce n'est pas un plan sur papier glacé. C'est une chance de réconcilier tout le monde : les agents avec leur métier ; les services entre eux. Et peut-être, pour une fois, l'administration avec ceux qui la font vivre au quotidien.
Personne n'aura à y gagner si on passe à côté. Ni en oubliant certains, ni en feignant de ne pas voir ce qui cloche.
Alors oui, nous sommes toujours prêts à bosser, mais pas à n'importe quel prix et pas dans la confusion et sûrement pas dans le déni.

Écoutez ce que disent les collègues : pas demain, pas dans six mois. Maintenant !

Lisez, partagez, adhérez !

Contactez vos élus

SND-FO
01 47 70 31 21 www.fodouanes.fr
fodouanes@gmx.fr
46 rue des Petites Ecuries 75010 PARIS
SNCD-FO
www.sncd.info 09 63 43 59 87
sncd.siege@douanes.finances.gouv.fr