



**GROUPE DE TRAVAIL AÉROMARITIME**  
*sous-groupe aérien – personnels navigants*  
**du 21 septembre 2021**  
**DÉCLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le président,

Lors du GT Aéromaritime « Diagnostic » du 24 juin dernier, nous vous avons demandé de bien vouloir scinder les groupes de travail à venir en fonction des différentes spécialités qui coexistent à la DNGCD. Vous aviez accepté cette proposition et nous vous en remercions. Il n'y avait pas d'autre but à cette demande que de pouvoir aborder, dans les meilleures conditions possibles, les diverses problématiques qui régissent aujourd'hui le quotidien de nos collègues.

Nous voulons aussi souligner que les sujets que vous abordez dans vos fiches démontrent, qu'à travers vous, l'Administration a enfin pris un chemin de convergence vers des revendications portées de longue date par notre OS ; parfois seule d'ailleurs.

En effet, vous constatez avec nous que certains sujets mériteraient d'évoluer tels le statut d'emploi, les filières métiers, l'ACF des pilotes et bien d'autres encore.

Tout cela nous permet d'être dans une situation d'optimisme éclairé et de vous reconnaître le mérite du constat qui n'avait jamais été clairement posé jusque-là.

Cependant, une fois ceci clairement énoncé, nous sommes aussi assez peu convaincus par certaines solutions que vous proposez. Nous profiterons donc de ce GT pour vous faire part des seules réponses qui, pour nous, sont en mesure de régler de manière efficace ces problématiques.

Dans ce cadre, nous désirons insister sur les différentes situations RH liées, notamment, au type de recrutement : elles sont, depuis de nombreuses années, à l'origine d'inégalités engendrant un sentiment de déclassement des personnels navigants ; sentiment très prégnant, notamment, parmi la communauté des pilotes et commandants de bord. Cette situation conduit aux difficultés de la DNGCD à construire un parcours professionnel permettant de proposer des carrières amenant des spécialistes aux postes clés de management et de commandement. Aujourd'hui, les incohérences dans la gestion des ressources humaines sont les principales sources de dysfonctionnement de l'aéronautique douanière.



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) - [www.sncd.info](http://www.sncd.info)

Vous nous proposez une voie qui épouse les méandres des possibilités connues de promotion. Nous pensons qu'il faut être plus radical et entreprendre un changement de catégorie avec un objectif amenant, en quelques années, l'ensemble des pilotes à la catégorie A, selon un schéma clairement établi avec les OS. Les voies actuelles, trop étroites, trop illisibles ne sont pas adaptées. Le recrutement des pilotes en catégorie A devrait être la future norme.

Il faut impérativement, pour les personnels navigants techniques, créer une filière métiers permettant à certains de ces collègues le passage en cadre A, par un biais spécifique, en fonction des compétences et des responsabilités endossées.

À ces mesures doit être adossée une révision totale du statut d'emploi afin, notamment, de réduire les écarts (grade, carrière, rémunération...) engendrés par la variété des situations des personnels au moment du recrutement : elles sont à l'origine d'une discrimination injustifiée. Cette évolution devra conduire à un ajustement vers le haut et non à un nivellement par le bas.

Mais vous faites aussi ce constat avec nous : les pilotes ont l'ACF la plus basse en douane ! Nous confirmons la nécessité d'un fort « ré-ajustement » de celle-ci.

Il est aussi indispensable de valoriser les fonctions d'instructeur et d'examineur pour les deux spécialités aux seins des Centres d'Instruction (CI). Il faut donc, de notre point de vue, refonder totalement cette grille d'ACF pour tous les navigants.

La proposition d'assujettir l'IRPA à la qualité de personnel navigant des douanes est définitivement la meilleure solution. Nous demandons, dans le même temps, la suppression du plafond indiciaire de cette prime de risque aérien à l'instar des administrations sur lesquelles nous calquons nos règles d'exploitations.

Sur le sujet de la maîtrise des heures d'avances, l'USD-FO demande que préalablement à ces débats les responsabilités individuelles soient écartées. D'énormes disparités se sont creusées entre unités mais aussi entre collègues et cela conformément à des nécessités de service, des « largesses » ou des « manquements » du commandement, alors en responsabilités.

Nous sommes favorables à la création d'un dispositif permettant la récupération d'heures pour une durée longue avant le départ à la retraite et l'ouverture concomitante du poste concerné à la vacance. Pour ce qui concerne la monétisation des heures d'avance, l'USD-FO se dit très réservée, à moins que vous ne nous proposiez, dans le même temps, une prime de bonne gestion pour ceux qui n'en ont pas.

Voilà pour l'essentiel, place au débat !



Contacts : [usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr](mailto:usd-fo-dngcd-le-havre@douane.finances.gouv.fr)

[www.fodouanes.fr](http://www.fodouanes.fr) - [www.sncd.info](http://www.sncd.info)