

# GT EMPLOIS : UN MANQUEMENT CRUCIAL AUX ENJEUX HUMAINS ET OPÉRATIONNELS



Le budget de 2025 de la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects (DGDDI) a été présenté dans un contexte où nous exprimons toujours une profonde inquiétude face à la gestion des effectifs et aux conditions de travail des agents.

## → ÉVOLUTION DES EFFECTIFS : UNE CROISSANCE MODESTE, MAIS TOUJOURS INSUFFISANTE

L'augmentation de +45 ETP en 2025 (emplois exprimés en équivalents temps plein) est une avancée positive mais insuffisante face aux défis de la DGDDI, récemment soulignés par notre ministre de tutelle. Comparée aux +48 ETP en 2024, cette progression reste marginale, notamment en raison des départs non compensés et des transferts d'emplois, conduisant à une stagnation, voire une diminution des effectifs réels. Le modèle de recrutement ne répond toujours pas aux besoins croissants pour assurer nos missions opérationnelles et de support. **Par ailleurs, la modernisation technologique, bien qu'encouragée, ne peut pallier le manque de personnel sur le terrain.**



## → MASSE SALARIALE : UNE AUGMENTATION SANS INFLUENCE SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS

La hausse de la masse salariale de +3,1% découle des évolutions naturelles (avancements, vieillissement des effectifs) sans répondre aux attentes de compensation légitimes voulues par les agents. Elle reste donc insuffisante pour valoriser leur engagement face à la montée de la pression de travail. **Les efforts soutenus méritent une reconnaissance accrue, et la revalorisation salariale demeure un sujet de tension majeur.**

## FOCUS SUR DEUX SECTEURS PARTICULIERS EN TENSION : LE CSRH ET LA FILIÈRE TSI

Lors de la séance, nous avons alerté sur la situation indemnitaire des TSI, des agents du CSRH et d'autres services concernés. Bien que l'Administration des Douanes ait garanti une revalorisation de l'ACF pour les agents du CSRH, cette avancée reste bloquée par l'avis indispensable du contrôleur budgétaire et comptable ministériel. Malgré l'optimisme affiché par l'Administration, les agents attendent toujours des mesures concrètes. Cette incertitude est inacceptable. Quant aux TSI, nous attendons que la présentation des résultats du dernier audit ouvrent de nouvelles perspectives pour nos collègues.



## → INVESTISSEMENTS ET MODERNISATION : DES AVANCÉES, MAIS AUSSI DES LACUNES...

Des investissements importants ont été réalisés pour moderniser les équipements de Surveillance (vedettes, hélicoptères, scanners, avions), mais leur efficacité reste limitée par le manque de personnel pour les exploiter. Nous avons insisté sur l'importance d'anticiper et d'évaluer les besoins sous le triptyque « missions, moyens, effectifs ». L'humain doit rester au centre de cette évolution, avec une gestion équilibrée des ressources humaines et matérielles pour garantir l'efficacité de la Douane. Par ailleurs, le plan de sécurisation des sites douaniers, bien que prometteur, doit se concrétiser rapidement avec des actions tangibles en faveur des agents.



## → UNE GESTION EN TENSION : L'INCOHÉRENCE ENTRE EFFECTIFS RÉELS ET EMPLOIS DE RÉFÉRENCE

L'écart entre les effectifs réels et les emplois de référence reste préoccupant, avec **plus de 600 postes vacants**, reflet d'une gestion RH insuffisante et d'un manque d'anticipation. Le système des emplois de référence (ER), inadéquat face aux besoins réels, exerce une pression accrue sur les agents et impacte la qualité du service public.

Les prévisions pour 2025 confirment une baisse continue des effectifs physiques, malgré les recrutements externes et les affectations de stagiaires. Certaines directions, comme Paris Aéroports, le Grand Est et les Hauts-de-France, souffrent d'un sous-effectif critique, nécessitant des renforts urgents.

**Face à ces constats, nous réclamons une stratégie rénovée pour l'Emploi douanier.**

## → UN PLAN MARSHALL ? MAIS NON, LA MONTAGNE ACCOUCHE D'UNE SOURIS !

Face à cette crise, l'Administration propose un plan « ambitieux » de stabilisation des effectifs, principalement basé sur l'affectation de stagiaires en sortie d'école. Nous restons dubitatifs... Les capacités de la DNRFP restent insuffisantes, et ce plan ne traite pas la problématique structurelle du sous-effectif. Sans une véritable stratégie de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC), ces recrutements temporaires demeurent incomplets.

La gestion actuelle, à flux tendu, où chaque agent doit « faire plus avec moins », pèse sur le moral des équipes et compromet la qualité des missions. **Ce qui fait défaut, c'est une politique solide d'attractivité, de fidélisation et de valorisation des carrières, soutenue par des perspectives claires.** L'absence de vision renforce le sentiment d'un pilotage approximatif de la part de l'administration.



## → APRÈS BEAUVAIS ET ORLÉANS, UN COME-BACK ATTENDU AUSSI POUR ROUEN !

L'administration a récemment corrigé certaines erreurs stratégiques en rouvrant des services à Beauvais et Orléans. Dans cet esprit, nous réitérons notre demande d'ouverture d'une troisième école pour augmenter les recrutements. C'est indispensable car de l'aveu de l'Administration : *le recrutement est limité du fait que l'école de La Rochelle est saturée en capacité d'accueil.*

Nous avons également rappelé que la Douane ne peut être considérée comme une variable d'ajustement des effectifs, fluctuants selon des arbitrages budgétaires ou politiques, au détriment des besoins réels. La gestion des ressources humaines doit répondre aux missions essentielles de la Douane et garantir une efficacité opérationnelle, sans subir des contraintes externes.

**L'UNSA Douanes et la CGC Douane continuent chaque jour de défendre avec détermination cette vision auprès des décideurs politiques.**

**En conclusion, le budget 2025 de la DGDDI montre une volonté de modernisation, mais manque d'une stratégie cohérente pour renforcer les effectifs et améliorer les conditions de travail. L'absence d'anticipation dans la gestion des ressources humaines, l'inefficacité de la communication sur les hausses d'effectifs, et des mesures insuffisantes pour répondre aux besoins des agents alimentent une frustration croissante.**

**Ce budget laisse un goût amer, témoignant d'une approche où l'on applique des pansements face à une véritable hémorragie. La DGDDI mérite mieux, tout comme ses agents, qui attendent des réponses concrètes et ambitieuses.**

