

# Déclaration liminaire au CSA de Réseau :

## La reconnaissance, exigence vitale pour la Douane !



séance du 9 décembre 2025

Monsieur le Président,

Ce CSAR revient dans un paysage national incertain comme en 2024, où le budget demeure sans cap, semblable au Livre de sable dont les pages se dérobent à mesure qu'on tente de les lire. Mais une certitude s'impose : les agents publics seront, une fois encore, mis à contribution :

- Plus de **3 000 postes** ne seront pas remplacés dans la fonction publique d'État.
- Aucune **revalorisation significative du point d'indice** n'est prévue dans la dernière version du texte.
- La **GIPA** reste suspendue pour 2026.
- Pire encore, certains élus proposent **le gel du Glissement Vieillesse Technicité (GVT)**, autrement dit la fin de l'avancement automatique !

En matière de motivation des personnels, l'employeur public démontre, une fois de plus, tout son « soutien » et toute son « empathie ». Et comme si cela ne suffisait pas, il faut également s'attendre :

- **au gel des retraites et des prestations sociales,**
- **au gel du barème de l'impôt sur le revenu,**
- **au doublement des franchises médicales.**

Dans ce marasme, la DGDDI sera probablement invitée à ne pas se plaindre, alors qu'elle ne reçoit qu'un abondement dérisoire de 18 emplois (+0,1%), une goutte d'eau face aux besoins réels et surtout insignifiante au regard des 629 postes supprimés depuis 2020.

Pour autant, le service public douanier, déjà fragilisé par le gel persistant du point d'indice, continue de souffrir du maintien de grilles de rémunération incohérentes et d'une capacité de promotions indigente. L'attractivité de notre administration en est nettement compromise, comme l'observatoire interne de 2025 l'avait déjà souligné. Or, tandis que nos dirigeants politiques multiplient, ces derniers temps, les déclarations d'amour envers notre douane, qu'entendent-ils réellement proposer pour restaurer la confiance des personnels ?

Ils pourraient s'inspirer de nos principales propositions pour valoriser la communauté douanière. Notre alliance profite de ce comité pour vous les rappeler :

- l'ouverture d'un cycle de négociations dédié au régime indemnitaire pour tous les agents des douanes ;
- des grilles de rémunérations cohérentes, attractives et conformes aux exigences de nos métiers, fussent-elles dédiées pour y parvenir...
- un accès renforcé au logement social pour tous les douaniers ;
- un réel déroulement de carrière et de véritables leviers de reconnaissance, accessibles et motivants pour tous les personnels (agents et encadrants - SU et OP/CO-AG - généralistes et spécialistes) ;
- la reconnaissance pleine et entière de la pénibilité en douane tant en OP/CO qu'en Surveillance (avec l'accès au statut « d'actif » pour les OP/CO en horaires atypiques et celui de « super actif » pour les agents SU les plus fortement engagés) ;
- le besoin de conciliation des temps personnels et professionnels ;
- l'anonymisation de tous les actes et procédures ;
- davantage de moyens pour la formation professionnelle tant pour les stages initiaux que pour la formation continue ;
- la gratuité des transports en commun pour se rendre au travail ou des aides aux déplacements pour ceux qui ne peuvent pas les utiliser ;
- des soutiens complémentaires pour la parentalité en faveur de tous les douaniers et douanières, notamment pour ceux opérant selon des horaires atypiques ;
- une interconnexion des systèmes de gestion, une simplification des actes, des procédures et des outils de contrôle pour dégager du temps « relationnel » afin de renforcer les collectifs de travail.



*UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !*



# Déclaration liminaire au CSA de Réseau :

## La reconnaissance, exigence vitale pour la Douane !



séance du 9 décembre 2025

Dans le cadre de ce CSAR, un effort budgétaire mérite d'être reconnu. Toutefois, il ne concerne qu'une partie des effectifs. Il serait pourtant pleinement légitime de revaloriser l'**Indemnité de Risque (IR)** pour l'ensemble de la Surveillance, tout comme il serait légitime d'engager une **augmentation d'ACF** afin de valoriser le niveau de compétence accru des personnels OP/CO-AG. Tout autre choix constituerait une injustice flagrante pour nos deux syndicats.

Aujourd'hui, la revalorisation indemnitaire des fonctions d'encadrement opérationnel en Surveillance apporte enfin une reconnaissance de **la fonction de Chef d'équipe**. Elle vient corriger un oubli injuste de la précédente réforme de l'encadrement, qui n'avait pas intégré cette responsabilité essentielle dans la chaîne managériale de proximité. Toutefois, il convient de garder à l'esprit la nécessité de maintenir une progression dans la valorisation financière des différentes fonctions au sein de cette nouvelle chaîne managériale, afin d'éviter toute perte de vocation pour les postes de chef de service et d'adjoint.

En outre, cette mesure ne répond pas à une autre de nos préoccupations : **la situation des cadres B affectés aux fonctions d'encadrement**. Leur responsabilité doit être pleinement reconnue et bénéficier d'un niveau de valorisation adapté, indépendamment du grade de l'agent. C'est la fonction qui importe. Il est donc légitime d'appliquer le principe : à fonction égale, prime égale !

Au-delà de l'aspect indemnitaire, nous attendons toujours une approche globale concernant les tâches confiées aux CSDS et à leurs adjoints, afin de les rationaliser, de les alléger et de redonner du temps aux encadrants pour se consacrer pleinement à leurs personnels et répondre ainsi plus efficacement à leurs attentes. Et plus largement encore, **le respect des temps de repos et de congés**, ainsi que la conciliation avec la vie personnelle et familiale, constituent également des exigences fortes de notre part concernant tous les encadrants.

Au sujet de **l'audition de service**, sa création nous laissera un certain goût d'inachevé. Elle assure désormais le respect du droit du travail et la dignité des agents entendus. Elle représente un investissement des services RH, que nous ne pouvons évidemment pas négliger. Pour autant, elle ne constitue pas une avancée majeure à nos yeux, mais la correction de dérives archaïques, injustes et souvent inéquitables. Elle manque l'occasion d'aligner nos pratiques sur celles mises en œuvre dans de nombreux autres secteurs publics (police, éducation nationale, fonction publique hospitalière ou territoriale). Au lieu d'ouvrir des droits, **elle confirme une approche restrictive** qui réduit la capacité des agents mis en cause à se défendre équitablement.

Concernant la fermeture du bureau de viticulture de Blaye, vous soulignez le contexte de crise dans lequel évoluent les professionnels du vin. Pour notre part, nous relevons également **le climat peu serein** dans lequel travaillent les agents **des centres de viticulture douaniers**.

Enfin, nous avons souhaité alerter les dirigeants présents en hexagone, par le biais des questions diverses, sur **la situation de plus en plus préoccupante des services des Antilles, et notamment en Guadeloupe**. Nos précédentes saisines n'ont reçu aucune réponse satisfaisante, ni sur le fond ni sur la forme. Pendant que les responsables politiques multiplient les annonces de communication sur la douane, les renforts dans les ports et la lutte contre les narcotrafiquants, la réalité des services reste désespérément ignorée. Aujourd'hui, un agent de Guadeloupe est présent. Il pourra transmettre à ses collègues le message que vous choisirez de lui confier. Vous pouvez imaginer qu'il sera attendu dès son arrivée sur le tarmac de Maryse Condé. Ainsi, ne manquez pas l'occasion de témoigner un soutien concret à nos collègues d'outre-mer.

En conclusion, Monsieur le Président, après le livre de sable écrit par nos politiques, nous ne souhaitons pas que vous deveniez le marchand de sable auprès de nos douaniers.

À Montreuil, le 9 décembre 2025.



**UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !**

