



L'ENVOI

n°67

Novembre 2025

Le bulletin d'informations de la section UNSA Douanes Paris Aéroports



Agenda

Jeudi 11 décembre

CSAL DIPA

Plan de vol

Balise 1

Vers un meilleur cadre de travail ?
Compte rendu FS DIPA

Balise 2

Une prime pour les Chefs d'équipe,
mais la majoration de
l'Indemnité de Risque pour tous
reste à conquérir !

Balise 3

Delta I/E : tout le monde était prévenu...
sauf la dg ???



ALTIMETRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €
- SMIC mensuel brut : 1.766,92 € soit 11,65 € de l'heure
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 86,40 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

« L'envol » est le bulletin d'informations de la
Section UNSA Douanes Paris Aéroports

Imprimé au local UNSA Douanes,
rue des Voyelles à Roissy CDG.

Courriel : unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr

Vers un meilleur cadre de travail ?

La réunion du 23 octobre s'est tenue dans un esprit de vigilance et de dialogue, autour de questions essentielles touchant aux conditions de travail, à la santé mentale, à la sécurité et à l'organisation des services.

L'ordre du jour a permis d'aborder des sujets concrets et sensibles, allant de

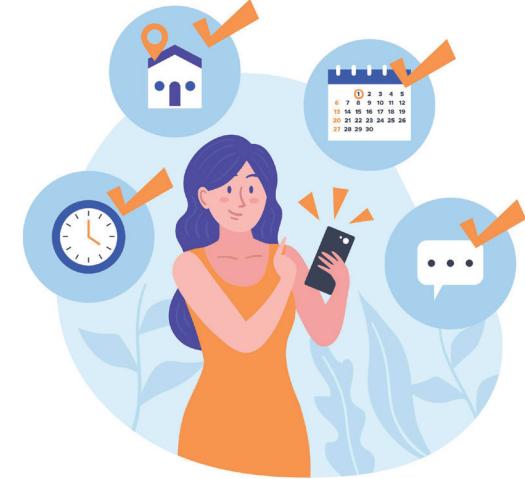
la validation de dépenses à la gestion des signalements, en passant par les enjeux du déménagement des services, la création d'un nouvel IST, et le rapport d'activité du médecin du travail.

Validation des dépenses : des améliorations ciblées pour le quotidien des agents

Les organisations syndicales ont validé plusieurs achats destinés à améliorer le confort et l'efficacité des agents, nous pouvons citer:

- Tables modulables pour le bâtiment 3520B,
- Polaires non siglées « Douanes » pour les agents hors vestiaire Co (RI, DR, DI),
- Tables en inox pour les bureaux de contrôle de Roissy et d'Orly,
- Tabourets de soutien pour le filtre au T1,
- Sièges pour la détaxe à Roissy.

Un budget résiduel de 400 euros reste disponible, destiné à couvrir d'éventuelles dépenses liées à des préconisations médicales d'aménagement de poste, pour la fin de l'exercice 2025.



Projet d'aménagement des sous-sols de la DI

Le projet d'aménagement des sous-sols de la DI entre dans sa phase concrète. Les travaux de transformation du pôle tir, situé au sous-sol du bâtiment 5730, débuteront le 27 octobre, pour un montant de 62 000 euros.

Nous soutenons cette démarche d'amélioration, qui participe à la modernisation des espaces de travail et à de meilleures conditions d'exercice pour les agents. Mais notre vigilance demeure entière. Car au-delà des travaux eux-mêmes, ce sont les prestations annexes, en particulier l'entretien et le ménage, qui posent question. À ce jour, aucune garantie sérieuse ne nous a été donnée sur ce

point, et cela n'est pas acceptable. Sans un entretien régulier et adapté, tout investissement matériel risque d'être rapidement dévalorisé, et les conditions de travail à nouveau dégradées.

Nous le disons clairement : améliorer les locaux, oui, mais pas à moitié. Les agents ont droit à des espaces rénovés, propres, fonctionnels et entretenus. Faute de quoi, les mécontentements se multiplieront, et la qualité de vie au travail, pourtant au cœur des priorités affichées, en sera la première victime.

Fiches de signalement : entre souffrance exprimée et exigence d'équité

Depuis la dernière fiche de synthèse en date du 9 septembre 2025, trois nouvelles fiches de signalement ont été transmises au pôle prévention. Ces signalements doivent être pris avec le plus grand sérieux, analysés avec objectivité et discernement, tout en s'inscrivant dans un cadre garantissant les droits et la dignité de toutes les parties, y compris ceux des encadrants.

Les situations signalées relèvent de difficultés déjà connues dans certains services :

- Un mal-être généralisé, nourri par un manque de communication et un sentiment d'infantilisation ;
- Des atteintes indirectes aux personnes, notamment par des remarques déplacées sur l'apparence physique d'un agent ;
- Des répercussions sur la santé mentale et la qualité de vie au travail.

Nous avons également souligné un point de vigilance majeur : les services concernés sont facilement identifiables à travers les noms des structures, ce qui pose un problème de confidentialité malgré les efforts d'anonymisation. Il est donc indispensable à l'avenir de garantir strictement l'anonymat, non seulement des agents à l'origine des fiches, mais aussi des personnes susceptibles d'être mises en cause. Nous devons éviter d'ajouter à des situations déjà tendues des rumeurs ou interprétations malveillantes qui ne feraient qu'attiser les tensions.

Le respect du contradictoire, une exigence fondamentale de notre part. Nous avons rappelé à l'Administration que le guide des signalements, validé

conjointement par les organisations syndicales et l'Administration, définit un processus précis. Il y est clairement stipulé que toute personne mise en cause doit pouvoir répondre aux faits allégués.

Nous tenons fermement à ce principe du contradictoire, pierre angulaire du droit à la défense et gage d'une procédure juste et équilibrée.

Comme le rappelle souvent le DI : « Les faits, rien que les faits — avec dates et heures. »

À ce jour, sur la DIPA, le pôle prévention a respecté les premières étapes du protocole : une seule agente a accepté un temps d'écoute, tandis que les deux autres n'ont pas encore donné suite. Reste toutefois une question essentielle :

Une communication est-elle prévue à l'attention des personnes mises en cause ? Disposent-elles d'un véritable droit de réponse ?

La DIPA semble embarrassée par ces interrogations. Si des encadrants sont visés, ils ne pourraient accéder qu'à des extraits partiels des fiches, ce qui contrevient clairement aux engagements inscrits dans le guide des signalements. Nous porterons donc cette exigence de transparence et de respect du contradictoire au niveau de Montreuil.

Une nécessaire prudence dans l'interprétation des faits. Certains faits rapportés, notamment ceux qualifiés d'atteintes à la personne, sont graves et appellent toute l'attention requise.

Mais la gravité ne doit jamais se substituer à la recherche de la vérité. À ce stade :

- Les signalements reposent souvent sur des ressentis subjectifs ;
- Aucune vérification contradictoire n'a encore été menée ;
- Rien ne permet d'établir la véracité des faits.

Nous refusons deux excès : minimiser la souffrance d'un agent, ou discréditer tout un collectif sans fondement.

Il arrive aussi que des agents en difficulté personnelle cherchent, consciemment ou non, à reporter leur mal-être sur d'autres. Ces situations appellent une analyse fine, humaine et équilibrée, loin des jugements hâtifs.

La Formation Spécialisée ne doit pas devenir un tribunal. Elle doit demeurer un outil de dialogue, de compréhension et de prévention. Notre objectif commun doit rester inchangé : favoriser un climat de travail apaisé, prévenir les risques collectifs et restaurer la confiance au sein des équipes.

FRH : quand le silence pousse, la vigilance s'impose

La délégation de la Formation Spécialisée s'est rendue au service FRH et y a présenté son rapport de visite. Ce travail, mené avec sérieux et exigence, met en lumière les conditions réelles de travail des agents et les améliorations nécessaires pour garantir un environnement plus digne et plus fonctionnel.

Nous tenons à reconnaître l'engagement affiché de l'Administration, qui s'est dite prête à répondre aux recommandations formulées dans ce rapport. Toute avancée en ce sens est bienvenue. Mais il serait malhonnête d'oublier que cet engagement n'est pas né spontanément : il a fallu notre droit d'alerte, cette « boîte noire – silence, ça pousse », pour que l'attention se porte enfin sur une situation que trop de signaux faibles avaient déjà dénoncée.

Nous dénonçons fermement l'attitude des prestataires externes et du bailleur, dont les manquements ont longtemps été tolérés. Leur inertie, conjuguée à une absence de suivi rigoureux, a contribué à laisser s'installer une forme de résignation silencieuse parmi les agents. La réponse actuelle de l'Administration, si elle va dans le bon sens, reste une réaction à une alerte, et non le fruit d'une politique de prévention et d'anticipation.

C'est bien là tout le problème : agir sous la contrainte, plutôt que prévoir par conviction. Nous le répétons : il faut travailler dans la prospection, non dans l'urgence.

Nous exigeons la création d'un comité de suivi, ou à défaut, la tenue de points réguliers afin de mesurer concrètement les avancées promises. L'amélioration des conditions de travail ne peut se résumer à des engagements verbaux : elle doit se traduire par des actions suivies, planifiées et transparentes.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence le rapport de l'ISST de 2022, resté en grande partie lettre morte, et les (in)actions de la hiérarchie locale sous cette période. Deux ans plus tard, les constats demeurent les mêmes, les mêmes dysfonctionnements perdurent, et les agents en subissent encore les conséquences.

Notre rôle syndical est de rappeler, alerter et insister, jusqu'à ce que les paroles deviennent actes. Le service FRH mérite mieux que des promesses tardives : il mérite une reconnaissance concrète et durable du travail accompli par ses agents.

Création d'un nouvel IST FedEx – Bâtiment H4 : vigilance sur les conditions de travail

La mise en service du nouvel IST FedEx au bâtiment H4 est prévue pour le 7 novembre, alors que le dossier d'agrément est encore en cours. Si certains points positifs sont à noter deux bancs de visite, une zone de stockage de 40 m², utilisation des rayons X de l'opérateur

Tout aménagement d'IST doit être précédé d'une évaluation rigoureuse des risques professionnels et d'une mise à disposition d'équipements adaptés, afin de préserver la sécurité physique et psychique des agents.

Bilan sur le télétravail : une pratique désormais ancrée mais encadrée

L'année écoulée confirme la progression du télétravail, désormais bien appréhendé par les agents, avec une moyenne d'un à deux jours par semaine. Ce constat contraste avec le recul observé dans le secteur privé. Sur le télétravail exceptionnel, il reste possible en cas d'événements particuliers (grèves, intempéries), lors de ce type d'événements, les agents qui n'ont pas de conventions et que leurs tâches sont télétravaillées, peuvent le solliciter à leur chef de service mais sous réserve de l'accord de celui-ci.



Rapport du médecin du travail : des alertes et les risques émergents

Au cours de l'année 2024, plusieurs signaux préoccupants ont été relevés concernant la situation des agents de la DIPA. D'une part, certains agents expriment une inquiétude croissante face à l'arrivée de nouvelles substances, notamment le fentanyl, qui suscite de légitimes craintes quant aux risques d'exposition et aux procédures de prise en charge. Parallèlement, une incertitude grandissante entoure le devenir même du métier, en raison des changements fréquents de procédures et de l'évolution rapide des missions.

Ce rapport note, un absentéisme reste élevé : 105 agents ne se sont pas présentés en visite médicale sur le site de Roissy.

Si l'état de santé général des agents demeure globalement satisfaisant, il subsiste des difficultés persistantes au travail, se traduisant par une perte de motivation et un sentiment de mal-être pour certains d'entre eux. Ces difficultés apparaissent comme la conséquence directe des modifications structurelles et procédurales du travail.

Nous partageons pleinement ce constat que nous constatons depuis longtemps. Dans notre déclaration liminaire, nous avons exigé que la DIPA accorde une attention prioritaire à la santé mentale des agents.

Questions diverses

Le renouvellement du Renault Trafic affecté à la BSE 3 d'Orly est prévu pour l'année 2027 dans le cadre du plan général de modernisation du parc automobile. Dans cette perspective, l'Administration s'interroge sur l'opportunité financière d'équiper ce véhicule d'une rampe avant son remplacement. Une expertise est en cours afin d'évaluer si l'investissement nécessaire pour cette installation est pertinent au regard de la durée de vie restante du véhicule.

Une question a été posée sur la **sécurisation des lieux de stockage, en particulier concernant le bâtiment 548 à Orly**, qui ne répondrait pas pleinement aux conditions de sécurité requises pour l'entrepôsage des marchandises saisies. En réponse, l'Administration a indiqué que des dispositifs de protection existent déjà sur le site, tels qu'une alarme, des caméras de surveillance et des barrières extérieures.

Souhaitant approfondir le sujet, nous avons souligné la qualité et l'engagement des agents de ce bureau par le respect des fiches réflexes en cas de découverte

En effet, la surcharge numérique constitue aujourd'hui une source majeure de stress et de désengagement. Les douaniers doivent composer avec une multiplication d'outils informatiques (bases de données, logiciels de suivi, messageries internes, téléprocédures, outils obsolètes ou inadaptés), ainsi que des procédures souvent lourdes et redondantes.

Cette complexité engendre frustration et perte de motivation. Les agents les moins à l'aise avec les outils numériques ressentent en outre anxiété et sentiment d'inadéquation.

Il est donc impératif d'analyser, d'identifier et de traiter ces effets délétères, afin de préserver la santé mentale et le bien-être au travail.

Point d'attention sur la situation du service médical en 2026, il est à noter que le Docteur SIMONOT fera valoir ses droits à la retraite à compter du 1er juillet 2025. À ce jour, aucune information n'a été communiquée par l'Administration quant à son remplacement, cette décision relevant de la compétence du ministère de Bercy. En l'absence d'un médecin du travail à demeure sur le site de Roissy, les agents devront alors effectuer leurs visites auprès de médecins situés hors de la plateforme, ce qui poserait de réelles difficultés d'accès et de suivi.

de stupéfiants dans les envois postaux ou colis, et les nombreuses constatations. Notre préoccupation principale porte sur les délais de traitement et de destruction de ces marchandises, en attendant leur acheminement vers les centres d'incinération agréés.

L'Administration a reconnu l'existence de difficultés persistantes dans la coordination entre l'opérateur et les services administratifs, rendant nécessaire la mise en place d'un processus clair et pérenne. Nous suspectons que des enjeux d'ordre financier ont pu retarder la résolution de ces problèmes, puisque le prestataire semblant aujourd'hui moins réactif aux sollicitations de l'Administration.

Compte tenu de la sensibilité du sujet et des risques liés au stockage prolongé de stupéfiants, il est impératif qu'une solution concrète et rapide soit apportée.

Nos questions diverses

Dans le cadre de la politique ministérielle de prévention des risques psychosociaux (RPS) et du plan global de prévention en santé mentale récemment renforcé et présenté en FS ministérielle, qui a validé son déploiement après une expérimentation, nous souhaiterions savoir : 1. Comment ce dispositif sera décliné concrètement au sein de la DIPA ? 2. Enfin, des indicateurs de suivi ou d'évaluation sont-ils prévus pour mesurer l'efficacité de ces actions au sein de la DIPA ? La santé mentale ne peut plus être un angle mort des politiques de prévention. Elle doit faire l'objet d'une déclinaison visible, accessible, et suivie localement.

La santé mentale ne peut plus être un angle mort des politiques de prévention. Elle doit faire l'objet d'une déclinaison visible, accessible, et suivie localement.

Des actions de formation sont en cours notamment pour les acteurs de préventions, les responsables RH.

À ce jour, les effets liés au vestiaire CO ont bien été distribués au sein des services concernés. Toutefois, la question du vestiaire physique demeure un point essentiel pour le bon usage et la gestion de ces équipements. En novembre 2024, nous avions posé la question sur une cartographie par service des difficultés rencontrées (espace, accessibilité différenciation homme/femme ou pas,...), ce à quoi l'Administration avait répondu. Pouvez-vous nous transmettre un calendrier détaillé et priorisé de l'installation des vestiaires par site (Roissy-Orly), en précisant les solutions retenues pour les services où aucune option n'avait pas été identifiée, ainsi que les mesures transitoires prévues pour garantir de bonnes

conditions de stockage et de différenciation hommes/femmes ? Par ailleurs, comment simplifier et améliorer l'accès aux informations relatives au vestiaire, entre l'intranet national et la gestion locale ? Enfin, quel est le dispositif prévu pour le renouvellement des équipements.

Une expertise a été menée sur l'ensemble des services de la DIPA afin d'évaluer les besoins en matière d'aménagement des vestiaires. Sur plusieurs bureaux de contrôle (BC), les équipements ont d'ores et déjà été commandés, installés ou sont en cours d'installation. L'Administration a notamment cité les sites suivants : CARGO 7, UDD au 3700, Avitaillement/PEC, ainsi que, pour l'année 2026, Cargo Centre et FRH.

En ce qui concerne les autres sites, l'Administration indique être dans l'attente du déblocage des fonds nécessaires afin de répondre pleinement aux attentes exprimées par les agents et achever la mise à niveau des infrastructures.

Une prime pour les Chefs d'équipe, mais la majoration de l'Indemnité de Risque pour tous reste à conquérir !

Après le rendez-vous manqué en octobre, l'administration avait de nouveau convoqué un groupe de travail (GT) consacré à la thématique des « Chefs d'équipe & Encadrement », ce jeudi 13 novembre 2025. En préambule, il convient de rappeler que, si les organisations syndicales expriment des attentes diverses

concernant le Plan d'Actions Surveillance (PAS), elles convergent néanmoins sur une revendication commune : la reconnaissance de la fonction de chef d'équipe (CdE).

Une fonction enfin reconnue et valorisée

Aujourd'hui, une première étape décisive est enfin franchie : notre revendication historique concernant le chef d'équipe a été entendue. Cette fonction, devenue absolument centrale dans toute la chaîne opérationnelle, était restée trop longtemps sans la moindre reconnaissance, alors que l'on exigeait toujours plus de ces collègues.

Car, être chef d'équipe, c'est assumer une multiplicité de responsabilités essentielles : la sécurité des agents et des dispositifs, la prise de décisions immédiates sur le terrain, la gestion d'incidents parfois critiques, le pilotage du contentieux, la coordination tactique en temps réel, sans oublier un rôle majeur de soutien RH et humain de proximité.

Cette reconnaissance n'est donc pas un privilège : c'est une évidence, une nécessité, et la juste valorisation d'un engagement quotidien indispensable au bon fonctionnement de l'action douanière.

Pour la première fois, la Direction générale met sur la table un dispositif concret, financé et applicable : 16,30 € nets par vacation. Une avancée réelle, chiffrée, et surtout immédiatement intégrable dans le quotidien des agents. Ainsi, tout agent désigné chef d'équipe sur une vacation opérationnelle telle que définie dans l'instruction cadre percevra ce montant.

Une prime versée également pour 2025

Initialement prévue pour le 1er janvier 2026, cette prime bénéficiera exceptionnellement d'une rétroactivité sur l'année 2025. Elle concerne 3 255 agents, qui percevront en décembre 2025 une modulation exceptionnelle correspondant à leurs vacations effectuées en tant que chef d'équipe durant les deux premiers quadrimestres de l'année (du 01-01-2025 au 31-08-2025). Une

régularisation est ensuite prévue au premier semestre 2026 pour la dernière période de l'année allant du 1er septembre au 31 décembre 2025.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes saluent cette mesure qui reconnaît enfin le travail des chefs d'équipe assumé jusque-là sans compensation.

Instruction-cadre chef d'équipe : tout est regroupé

Le DG a également présenté la nouvelle instruction-cadre chef d'équipe.

- Elle a le mérite de regrouper toutes les anciennes notes dispersées dans l'intranet.
- Elle clarifie enfin ce que l'on attend d'un chef d'équipe, car jusqu'ici, on leur demandait beaucoup, sans jamais le formaliser ni le reconnaître.

L'instruction ne prévoit pas de changements radicaux dans la fonction des chefs d'équipe : elle couche noir sur blanc ce qu'ils font déjà depuis longtemps. Mais avec la revalorisation indemnitaire, ce ne sera plus : « faire plus, pour rien de plus ! ».



Le vivier chef d'équipe : pour quoi faire ?

À notre surprise, le Directeur général a tout de même annoncé le maintien d'un vivier de chefs d'équipe. L'UNSA Douanes a donc exprimé son incompréhension :

- La prime fixe du projet initiale ayant disparu, le maintient d'un vivier pose question ?
- Cela doit répondre à une logique opérationnelle et managériale, non restrictive. L'administration doit laisser toute latitude aux encadrants de proximité, pour définir la composition de ce « pool » d'agents en mesure d'être côtés « chef d'équipe ».

Dès lors, nous avons exigé que tout agent intégré au vivier y demeure, y compris en cas de mutation. La Direction générale en a pris acte. Nous attendons une réponse formalisée.



Encadrants des brigades : une revalorisation complémentaire

Le Directeur général annonce une modulation indemnitaire complémentaire pour les encadrants (CSDS, CSDSA, CDU, CDUA) d'environ 44 € nets par mois (majoration d'ACF). Cette revalorisation est basée sur la moyenne des vacations réalisées par un chef d'équipe au niveau national. Il est à noter qu'une partie des encadrants, réalisant plus que cette moyenne, basculera sur le dispositif indemnitaire à la vacation comme pour les chefs d'équipe.

Nous prenons acte de cet abondement, mais soyons clairs : nous demandons

des réflexions urgentes sur l'attractivité des fonctions de CSDS/CSDSA, un allègement des tâches de gestion et une réévaluation de l'indemnité de CSDS/CSDSA encore insuffisante au regard de leur responsabilité, notamment en catégorie B. À noter également, comme pour les chefs d'équipe, les encadrants bénéficieront de la modulation exceptionnelle sur l'année 2025.

Une première victoire indéniable... Mais le combat continue pour la Surveillance !

Ce groupe de travail marque un premier pas historique, attendu depuis trop longtemps.

Est-ce pour autant « le Pérou » ? Non.

Mais, est-ce un véritable point de bascule ? Oui.

Pour autant, l'UNSA Douanes ne s'arrêtera pas là. Notre prochain objectif : une revalorisation significative de l'Indemnité de Risques (IR), à la hauteur des risques quotidiens et croissants que tous les agents assument sur le terrain.

Nous resterons présents, offensifs et constructifs, jusqu'à ce que la Surveillance bénéficie enfin de la reconnaissance et de la valorisation qu'elle mérite réellement.

Nous demandons l'organisation de groupe de travail locaux sur le sujet des chefs d'équipe et de son application sur notre Direction.



Delta I/E : tout le monde était prévenu... sauf la dg ???

Lors des GT dédouanement, nous avions averti : les évolutions annoncées allaient exploser la charge de travail. La DG a balayé nos alertes. Aujourd'hui, les agents encaissent, tant bien que mal, le chaos annoncé.

Depuis la mise en place de Delta I/E, les agents vérificateurs, superviseurs, agents des PGP, des PAE et tous les acteurs de la "chaîne de dédouanement" subissent une explosion de leur charge de travail. Les ajustements techniques et organisationnels, loin d'alléger nos missions, ont généré :

- une complexification des tâches ;
- une multiplication des sollicitations des opérateurs ;
- une augmentation constante du stress et de la charge mentale ;
- une pression accrue sur les temps de réponse et sur la qualité attendue.



Tout cela sans aucune compensation à la hauteur des efforts exigés. Agents sous pression, reconnaissance en régression : ça suffit !

Un dédain clair et un double discours de la DG : les agents ne sont pas dupes !

Lors des webinaires et réunions, les agents ont posé des questions légitimes concernant les dysfonctionnements, les incohérences et les impacts opérationnels de Delta I/E. Réponse constante de la DG : "Nous verrons cela plus tard, quand Delta I/E fonctionnera correctement."

Autrement dit : Demandez autant que vous voulez, nous répondrons quand ce

sera trop tard. Ou encore : Attendez les prochains patchs, puis les patchs des patchs, etc. Souffrez maintenant, on en parlera peut-être un jour...!

Parallèlement, vis-à-vis des opérateurs, le discours est tout autre : mise en avant d'un outil moderne, parfaitement calibré, bénéficiant d'un accompagnement « optimisé ». Deux discours, deux réalités. Mais une seule certitude : ce sont les agents qui en assument les conséquences.

Le message envoyé est clair : les difficultés du terrain ne sont ni anticipées, ni prises en considération, et les agents doivent compenser, encore et toujours.

Notre engagement mérite une reconnaissance réelle

Malgré un contexte déjà fragilisé par le sous-effectif, les agents ont démontré leur professionnalisme, leur résilience et leur sens du service public. Pourtant, les conséquences sur la santé, le moral et l'équilibre de vie sont bien réelles.

Nous exigeons :

- Une indemnité spécifique de compensation liée à l'augmentation massive de la charge de travail ;
- Une reconnaissance officielle de la charge mentale accrue ;
- Une évaluation claire et transparente de l'impact réel de Delta I/E sur les missions du personnel.

Nous ne pouvons plus accepter que les agents paient le prix du manque de préparation et d'anticipation !

Un précédent existe : l'exemple du GMBI

Pour rappel, suite à la mise en place à la DGFIP du GMBI (Gère Mes Biens Immobiliers), plus de 6000 agents ont bénéficié d'une indemnité sous forme de prime exceptionnelle pour compenser la surcharge de travail engendrée par le déploiement de cette application. Pourquoi ce qui est possible à la DGFIP deviendrait impossible pour la DGDDI ? N'appartenons-nous pas au même ministère ?



La réalité du terrain doit être prise en compte

Les efforts supplémentaires doivent être justement indemnisés.

Pour une charge de travail soutenable.
Pour une reconnaissance à la hauteur de notre engagement.
Pour un service public respectueux de ses agents.

Ensemble, obtenons la compensation indemnitaire que nous méritons !

Courrier à Monsieur le Directeur Général des Douanes



6 rue Louise Weiss
Bâtiment Condorcet – Teledoc 322
75703 PARIS Cedex 13
Site Internet : www.unsadouanes.fr

Affaire suivie par : Gregory DUCORNETZ
Téléphone : 07.86.40.12.78
Mél siège : unsadouanes@gmail.com
Courrier 013/2025

PARIS, LE 17 NOVEMBRE 2025

à l'attention de :

Monsieur le Directeur Général des Douanes
Direction Générale des Douanes et Droits Indirects
11 rue des deux communes
93558 Montreuil Cedex

Objet : **Résolution et indemnisation des incidents Delta I/E**

Références : -

Monsieur le Directeur général,

Dès votre entrée en fonctions, au printemps 2024, nous vous avons alerté sur la nécessité d'ouvrir une réflexion stratégique sur l'avenir de la branche OP/CO-AG, confrontée à des défis structurels majeurs, en particulier pour l'ensemble de la chaîne du dédouanement.

Depuis 2007, aucune révision d'ampleur n'a été engagée sur cette branche d'activité. C'est pourquoi nous avons, à plusieurs reprises, demandé l'ouverture d'un cycle de discussions dédié, à l'image des travaux menés pour la Surveillance. À chaque agenda social, nous avons réitéré notre demande de mise en place d'un groupe de travail (GT) spécifique.

Lors du dernier GT OP/CO de juin dernier, nous vous avons présenté un état des lieux objectif : périmètre des activités, positionnement des bureaux, politique de contrôle, articulation avec l'accompagnement des entreprises, etc., pour l'ensemble des composantes de la filière (Dédouanement, CI, Viti, Fiscalité, Tabacs). Nous avions compris que cette réunion devait constituer le point de départ d'un cycle structuré de concertation.

Aussi, le retrait de cette thématique de l'agenda social a été perçu comme un signal négatif, tant pour les organisations syndicales que pour les agents et services concernés, en totale contradiction avec les engagements initiaux. Faute de pouvoir vous interroger lors du GT prévu ce jour, nous vous adressons ce courrier pour réaffirmer notre exigence.

À l'évidence, le prochain agenda social doit consacrer un espace de dialogue spécifique à la branche OP/CO-AG. Nous attendons de votre part un engagement clair en ce sens.

Mais à l'heure actuelle, Monsieur le Directeur général, l'urgence est ailleurs : les bureaux sont sous pression. Le système DELTA I/E connaît de graves dysfonctionnements techniques, tant à l'import qu'à l'export. Les interconnexions peinent à se stabiliser, les erreurs d'identification des opérateurs se multiplient, et les ajustements s'enchaînent, avec de nouvelles corrections annoncées jusqu'à la mi-décembre.

Les conditions de travail des agents sont fortement dégradées. Il est indispensable que vous nous informiez des mesures concrètes mises en œuvre pour soulager les personnels. Nous demandons, à ce titre, une présentation détaillée du plan de résorption prévu pour remédier à ces difficultés majeures.

Par ailleurs, une telle situation appelle une reconnaissance tangible de l'engagement quotidien des agents. La DGFiP avait su, en 2023, indemniser ses personnels ayant subi les contraintes de la campagne GMBI. En 2024, la DGDDI a su reconnaître l'implication des agents TSI mobilisés face à la perte d'un registre d'accréditation stratégique.

Aujourd'hui, c'est l'ensemble de la chaîne de dédouanement (PAE, PGP, Transit, Dédouanement, LS) qui, avec professionnalisme et dévouement, accompagne les opérateurs dans les turbulences générées par DELTA I/E.

Avant même d'engager une réflexion de fond sur l'avenir de la filière, l'urgence est à la réparation. Aussi, face à l'absence d'anticipation des effets d'un système informatique majeur, mais défaillant, et à la mobilisation exceptionnelle qu'exige cette période, l'UNSA Douanes vous demande le versement d'une indemnisation financière pour cette filière dans sa composante la plus large.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agrérer, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire général adjoint
de l'UNSA DOUANES,
Gregory DUCORNETZ

Barème des cotisations 2025



Besoin d'une information ?
 ↳ unsadouanes@gmail.com

Trouver une section ?
 par ici →

Grades	Montant annuel	Coût annuel*	Coût mensuel*
Primo adhérent	40 €	13 €	1,10 €
Retraité	42 €	14 €	1,16 €
Berkani	42 €	14 €	1,16 €
Contractuel - Catégorie C	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation Principal 2^e classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1^e classe	103 €	34 €	2,83 €
Contractuel - Catégorie B	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 2^e classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1^e classe	112 €	37 €	3,08 €
Contrôleur Principal	119 €	39 €	3,27 €
Contractuel - Catégorie A	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur Régional 3^e classe	157 €	52 €	4,32 €
Inspecteur Régional 2^e classe	164 €	54 €	4,51 €
Inspecteur Régional 1^e classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2^e classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1^e classe	182 €	60 €	5,01 €
DSD2 / CSC2 / CSSU2 / CSA2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1 / CSSU1 / CSA1	194 €	64 €	5,34 €
DPSD / Adm. / Adm. Civil	220 €	73 €	6,05 €
Adm. sup. / Adm. HC	220 €	73 €	6,05 €
Administrateur Général	268 €	88 €	7,37 €

*après crédit d'impôts de 66% perçu en 2026



J'adhère ici :



pragmatique

rassembleur

déterminé

accessible

innovant