

Déclaration liminaire au GT Emplois

**Emplois • Missions • Attractivité :
le système craque à la DGDDI...**

séance du 10 mars 2026



Madame la Secrétaire générale,

Cette année encore, nous devons reconnaître l'effort fourni par l'administration dans la présentation détaillée des données relatives à l'Emploi en douane. Cette transparence est appréciable et utile pour la gestion prévisionnelle de l'année N+1. **Cependant, cette richesse statistique ne masque pas l'absence d'une véritable stratégie de développement et d'attractivité.** Car au-delà des tableaux, les dynamiques réelles de l'emploi racontent une tout autre histoire. Votre propre analyse le souligne sans détour : *« les (autres) départs définitifs sont supérieurs aux prévisions, en raison notamment d'une hausse des démissions et des ruptures conventionnelles »*. Autrement dit, les agents ne quittent pas la douane par hasard, ni par accident statistique. **Ils partent parce que les conditions d'exercice, de reconnaissance et de projection professionnelle ne sont plus à la hauteur de leur engagement.**

À chacun son exercice. Pour notre part, nous ne pouvons qu'être **extrêmement sévères** dans le constat qui s'impose : **notre ministère, et à travers lui notre administration, sont aujourd'hui abandonnés, certains diraient même trahis, par les autorités gouvernementales.** La preuve en est presque caricaturale : ce groupe de travail, qui s'intitulait encore il y a deux ans *« Emplois, missions et attractivité »*, a été rétrogradé en simple GT Emploi, réduit à l'observation d'un bilan statistique. Autrement dit, **on ne parle plus de stratégie, plus de missions, plus d'attractivité..., mais uniquement de chiffres.**

Certes, nous pourrions nous dire que nous n'avons pas à nous plaindre, au regard d'autres administrations de Bercy dont les personnels sont fortement maltraités. Et oui, le Parlement consent à **maintenir les effectifs douaniers à un niveau stable.** Mais pour quel résultat ? Maintenir des effectifs sur le papier ne suffit pas à maintenir un service public vivant, attractif et capable de remplir ses missions. **Ce statu quo apparent masque une absence totale d'ambition et de soutien politique.**

Reprenons un instant le triptyque tristement abandonné : **Emplois, Missions, Attractivité.**

En matière d'emplois, le contraste est saisissant. Il suffit de regarder autour de nous pour constater que **la volonté politique varie considérablement selon les ministères.** Outre le néo-mastodonte qu'est devenue la Défense, les effectifs progressent de plusieurs milliers à l'Intérieur, à la Justice, et même à l'Éducation nationale, hors enseignants (source : [UNSA-FP/Budget 2026](#)).

En douane, derrière les slogans des opérations XXL et du « Plan Douane Massif », **les effectifs stagnent.** Sur ce point, **l'écart entre les déclarations publiques et les crédits alloués est flagrant.** Les ambitions affichées ne sont tout simplement pas financées. Ce décalage n'a rien de surprenant lorsque l'on mesure **le niveau réel de compréhension des missions douanières par une partie des parlementaires,** persuadés qu'un scanner supplémentaire suffirait à renforcer notre efficacité. **Comme si la technologie pouvait remplacer la présence humaine et la capacité opérationnelle.**

Observons maintenant les missions. Le contrat 2022-2025 insistait sur la notion de « **périmètre constant des missions** ». Or, chacun le constate : ce périmètre évolue, hors TMF, par l'ajout de nouvelles missions, souvent sans stratégie pleinement assumée ni vision d'ensemble. Surtout, **la nature même des missions existantes s'intensifie.** Tout augmente : déclarations, colis, voyageurs, applications et en corollaire les procédures, infractions et saisies. À cela s'ajoute **une exigence de compétences toujours plus élevées et des plages horaires étendues,** qui grignotent l'équilibre de vie des agents.

Les outils numériques, malgré leur utilité, **ne permettent pas d'absorber l'explosion de la charge de travail** et ne compensent pas la pression opérationnelle qui pèse sur des agents déjà fortement sollicités. Face à cette réalité, il n'existe que deux solutions : **augmenter les ressources internes ou adapter la charge de travail aux personnels réellement disponibles.** Vous n'avez engagé aucune de ces deux voies. Et nous considérons qu'il s'agit là d'une faute majeure de l'employeur public.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au GT Emplois

**Emplois • Missions • Attractivité :
le système craque à la DGDDI...**

séance du 10 mars 2026



Récemment, vous vous êtes inquiétés du manque de consultations médicales pour évaluer l'état de santé des agents de la Surveillance. **Mais pour quel traitement, au final ?** Pour améliorer les conditions de travail ? Non. Dans les faits, **un SU épuisé est déplacé en OP/CO**, puis remplacé par un plus jeune et le problème semble réglé. Une logique de court terme, qui ne traite rien et qui abîme tout.

Et le CO fatigué, qu'en faites-vous ? Hier encore, un collègue nous expliquait que **la pression liée à la quantité de dossiers fait monter sa tension et détériore sa santé**. Que fait-on ? **On repeint les murs de son bureau**. Voilà la réponse institutionnelle à une souffrance professionnelle bien réelle.

Ces situations ne sont pas des anecdotes. Elles illustrent, de manière presque clinique, **ce que nous qualifions de faute majeure de l'employeur public : constater la dégradation de la santé des agents sans jamais agir sur les causes**.

Venons-en enfin à l'attractivité. Oui, des efforts ont été consentis ces dernières années pour certains personnels. **Mais ces mesures restent bien en-deçà du nécessaire pour stabiliser les effectifs et fidéliser les agents**. Rappelons quelques faits simples : depuis 2018, le **SMIC augmente 1,2 fois plus vite que les salaires de base en catégorie C**, **1,3 fois plus vite que ceux de la catégorie B** et **2,2 fois plus vite que ceux de la catégorie A**. Les traitements de base des AC se situent même **en dessous du SMIC**. Les écarts de grilles entre C et B sont dérisoires, et les écarts d'échelons dans les premiers grades sont humiliants.

Certes, la douane ne peut pas corriger seule les dérives de la Fonction publique. Mais elle ne peut continuer de s'en servir d'alibi. **Les exigences spécifiques de nos métiers doivent être reconnues immédiatement par une revalorisation significative de l'IR et de l'ACF**. Il faut également traiter la question de **toutes les spécialités**, notamment les ODJ et les TSI. Pour ces derniers, le référentiel de rémunération des métiers du numérique 2024 est clair : **augmenter l'attractivité et la fidélisation**, notamment par une amélioration des salaires. **Pourquoi la douane s'en exonère-t-elle ?**

D'ailleurs, nos interventions peuvent agacer au point d'avoir été qualifiées d'« **anachroniques** » ces derniers temps. Rappelons la définition : **qui confond les époques**. Or, il suffit de regarder autour de nous pour constater, encore une fois, que **la volonté politique varie considérablement selon les ministères** :

1er novembre 2025 : G. Darmanin annonce une augmentation historique de salaire pour les magistrats ;

2024-2026 : doublement de l'ICP à l'administration pénitentiaire, soit +320 €/mois ;

1er janvier 2025 : nouveau régime indemnitaire en Police municipale, avec des marges d'augmentation de 130 à 350 €/mois ;

2024-2027 : création de l'Indemnité de Sujétion Spécifique pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés de la Police nationale, +200 €/mois ;

La semaine dernière : nouvelle annonce pour une hausse d'environ 125 €/mois pour 100 000 agents de la Police nationale.

La liste est longue pour une organisation qui, paraît-il, « confond les époques »... Pire encore : lorsque nous avons formulé une demande syndicale unanime d'ouverture de négociations en 2024, vous nous avez opposé, sur ordre de Bercy, que « **le cadre budgétaire ne s'y prêtait pas** ». Pendant que d'autres ministères obtiennent des revalorisations substantielles, **la douane se voit répondre qu'il n'y a « pas de marge »**. En son temps, Apollinaire aurait sans doute parlé d'une véritable orgie anachronique...

Au-delà de la rémunération, nous attendons toujours des mesures concrètes pour des **aides aux déplacements**, pour les personnels exclus des dispositifs liés au transport en commun, et à la **parentalité renforcée** pour les agents en horaires atypiques. Ce sont des leviers essentiels d'attractivité, aujourd'hui ignorés. Concernant le **logement**, la **subvention** récente de 1,3M octroyée à l'EPA Masse et le projet d'agrandissement d'une cité domaniale montrent la voie à poursuivre afin d'**apporter une réponse de plus grande ampleur** pour assurer un logement aux agents.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !



Déclaration liminaire au GT Emplois

***Emplois • Missions • Attractivité :
le système craque à la DGDDI...***

séance du 10 mars 2026



En conclusion de nos propos, nous estimons que la **stratégie voulue pour la douane s'avance vers un point de rupture**. Les agents s'épuisent, les missions explosent, les effectifs stagnent, et les seules réponses apportées sont **des éléments de langage, des données statistiques et des murs repeints**. Pendant que d'autres ministères obtiennent des revalorisations massives, la douane se voit opposer un refus sec, presque méprisant. Nous ne l'accepterons plus.

L'attractivité n'est pas un slogan. La santé des agents n'est pas une variable d'ajustement. Les missions régaliennes ne sont pas négociables. Nous serons attentifs aux suites que vous et vos dirigeants donnerez à nos alertes. Parce que derrière chaque chiffre, chaque indicateur, **il y a des femmes et des hommes qui tiennent la douane debout**. Et ils n'accepteront plus d'être traités comme des supplétifs silencieux.

Nous exigeons l'ouverture de négociations sur l'attractivité, la rémunération, l'offre sociale, les conditions de travail et les moyens. Nous exigeons une stratégie claire, financée et assumée pour l'emploi douanier et des recrutements supplémentaires. Nous exigeons que cesse le double discours entre les tribunes politiques et la réalité vécue dans les services.

La douane mérite mieux. Les douaniers méritent mieux. Et nous serons là, avec détermination, pour l'obtenir.

Montreuil, le 10 mars 2026