

**RECODIFIER SANS AMBITION, C'EST FRAGILISER LA DOUANE
ET SES AGENTS (LIMINAIRE COMMUN GT RECODIFICATION)**

1/3



Monsieur le Président,

Nous nous réunissons aujourd’hui autour de cette table pour échanger sur le suivi de la recodification du code des douanes. L’administration nous présente cette évolution majeure comme une modernisation, une clarification, une mise en cohérence et une réforme structurante pour la DGDDI. Très bien. Sauf qu’entre une réforme “lisible” sur le papier et une réforme “vivable” sur le terrain, il y a un monde : celui des agents, des horaires d’ouverture du service public, des procédures, des responsabilités, des erreurs possibles... et de leurs conséquences.

Vous annoncez une évolution majeure des normes juridiques. Or, l’accompagnement des agents n’est pas au niveau. La recodification n’est pas un simple changement de numérotation des articles. C’est un bouleversement des repères, une nouvelle architecture à maîtriser, une exigence accrue de précisions à appréhender. Pour les collègues de terrain, confrontés quotidiennement aux contrôles, au respect des procédures mises en œuvres et au renforcement des exigences en matière de contentieux, cela veut dire une chose très simple : le risque d’erreur formelle augmente considérablement. Et quand l’erreur formelle augmente, ce ne sont pas les powerpoints qui paient : ce sont les agents, et derrière eux l’État, à travers des procédures fragilisées, des cas de nullités soulevés, une perte d’efficacité constatée, et au final une pression supplémentaire mise sur les épaules des collègues.

Soyons clairs : la recodification augmente l’exigence juridique. Aussi, il est obligatoire, en miroir, de mettre à disposition des agents un **outil procédural national fiable**, à jour et commun à tous, sous peine de créer de l’insécurité juridique. On ne peut pas demander à chaque service d’inventer sa propre “recodification maison”.

Sur la formation, même constat. Le dispositif annoncé (e-formation, cascade, formats courts) est peut-être “gérable” dans un planning, mais il est **clairement insuffisant** au regard du choc opérationnel. Ce n’est pas une question de bonne volonté : c’est une question de calibrage. Les encadrants, les poursuivants, les services contentieux vont se retrouver à colmater les brèches, à former sur le tas, à absorber la charge, parce que le dispositif actuel ne sécurise pas le terrain.

Dans ce cadre, l’alliance UNSA Douanes/CGC Douanes exige la révision et **l’étoffement du dispositif de formation. Le risque ne doit pas reposer sur les agents.** Il faut une doctrine nationale de transition, une protection claire des collègues de bonne foi, un outillage commun et une formation réellement renforcée pour les publics exposés.



**RECODIFIER SANS AMBITION, C'EST FRAGILISER LA DOUANE
ET SES AGENTS (LIMINAIRE COMMUN GT RECODIFICATION)**

2/3



Cette recodification constitue une véritable révolution professionnelle pour l'ensemble des douanières et des douaniers. Elle impose une montée en compétence généralisée, une adaptation immédiate des pratiques, une prise de risque accrue et une responsabilité renforcée sur le terrain. Cette transformation ne peut pas reposer uniquement sur l'engagement et le professionnalisme des agents, comme si cela allait de soi. **L'état doit assumer cette réforme et la reconnaissance doit être concrète, L'UNSA Douanes et la CGC Douanes exigent donc l'attribution, dès 2026, d'une prime exceptionnelle de reconnaissance pour tous les douaniers**, en contrepartie de la mise en œuvre effective de cette réforme majeure. On ne peut pas exiger plus, plus vite et plus risqué, sans reconnaître l'effort collectif fourni par les agents.

S'agissant de l'arrêté listant bureaux et brigades, vous arguerez certainement du fait qu'il contribue au renforcement de la sécurité juridique de nos procédures. Pour notre part, nous craignons d'y voir un outil de pilotage, qui à bas bruit, pourra rapidement devenir un outil de rationalisation, a fortiori en période de contraintes budgétaires.

Nous demandons donc un engagement clair : **pas de restructuration déguisée** au détour d'une "mise à jour". Pas de fermetures à bas bruit. Pas de déclassements silencieux.

En outre, nous alertons aussi sur un point : l'arrêté ne reprend pas certains services au motif qu'elles ne sont pas des "brigades" au sens strict. Très bien. Mais soyons parfaitement clairs : **la non-reprise d'une structure dans un arrêté ne doit jamais devenir un argument pour fragiliser des services**, leur reconnaissance, leurs moyens ou leur pérennité.

En ce qui concerne les horaires d'ouverture, déconcentration ne doit pas rimer avec dégradation. Le transfert de compétence vers les DI pour fixer les horaires d'ouverture est présenté comme de la souplesse, de l'adaptation, du pragmatisme. Sur le principe, pourquoi pas.

Mais nous vous alertons aujourd'hui : les horaires d'ouverture des bureaux au public ne doivent pas constituer une variable d'ajustement budgétaire.

Si la " souplesse " sert à étirer les amplitudes sans effectifs, à imposer des horaires atypiques sans compensation, à multiplier les changements au gré des pressions locales, alors ce sera une dégradation directe des conditions de travail. De plus, l'égalité devant le service public est un principe à valeur constitutionnelle, et une extension du principe général d'égalité de tous devant la loi . Toute personne a un droit égal à l'accès au service.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes posent donc des lignes rouges : pas de modification d'horaires sans cohérence RH, sans effectifs, sans sécurité, sans compensation, sans prise en compte des transports et de la sûreté des sites. Et surtout, pas de pseudo dialogue social, où tout est déjà décidé avant le CSA.



MERCREDI 28 JANVIER 2026

RECODIFIER SANS AMBITION, C'EST FRAGILISER LA DOUANE ET SES AGENTS (LIMINAIRE COMMUN GT RECODIFICATION)

3/3



Pour conclure, nous exigeons de la recodification du code des douanes qu'elle soit **tenable, sécurisée et juste** pour les agents. Le 1er mai 2026 ne sera pas simplement une date dans un décret : ce sera le début d'une réalité encore plus exigeante pour les collègues.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes le disent clairement : si l'administration veut une recodification réussie, elle doit mettre des moyens à la hauteur de l'enjeu : un bloc de formation solide, des outils informatiques nationaux à jour et facilitateurs, une doctrine de transition, et des garde-fous RH. Dans le cas contraire, « recodification » ne rimera ni avec « modernisation », ni avec « structuration » : Elle ne consistera qu'en un transfert de risques vers le terrain et contribuera à une énième dégradation des conditions de travail des agents des douanes. Cela, nous ne l'accepterons pas !

