



L'ADN de l'UNSA Douanes n'a pas varié : faire évoluer la Douane, oui. **Demander toujours plus aux agents sans adapter les moyens, l'organisation du travail et la reconnaissance, c'est non.**

GOST : L'EXPÉRIMENTATION A PARLÉ, PLACE AUX ACTES !

Une première étape est franchie : le débat sur l'utilité du GOST est clos. Le concept, porté dès l'origine et parfois contre vents et marées par **la seule UNSA Douanes**, démontre aujourd'hui sur le terrain qu'il répond à un véritable besoin opérationnel.

Dès lors, il serait totalement **incohérent de pérenniser au rabais ce dispositif**. Pour l'UNSA Douanes, pas question de faire porter la transition sur le dos des services ou de brader les conditions de travail. Notre position est ferme et s'articule autour de trois conditions sine qua non détaillées ci-après.



DES EFFECTIFS SUPPLÉMENTAIRES, JAMAIS DE "DÉSHABILLAGE" DE BRIGADES

- Pérenniser le GOST exige de vrais **recrutements supplémentaires** et un calibrage efficace pour un fonctionnement pérenne, et non des transferts de charges.
- Il est hors de question d'aller piocher dans les **effectifs des BSI** pour alimenter un service spécialisé. On ne renforce pas la sécurité des brigades en commençant par les affaiblir !
- Le dimensionnement doit intégrer la **réalité du terrain** : activité opérationnelle, astreintes, cycles de repos, mais aussi un volume de formation renforcé et indispensable.



UNE ORGANISATION SOLIDE ET LE RESPECT DE LA VIE PERSONNELLE

- Le GOST impose de **fortes contraintes** : disponibilité, astreintes, interventions nocturnes et entraînements réguliers. Tout cela doit être rigoureusement encadré (horaires, repos, récupérations, rappels).
- L'UNSA Douanes exige **la plus grande transparence** : les volontaires devront connaître précisément les contraintes avant de s'engager. L'intégration d'un service spécialisé ne doit jamais signifier l'abandon de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

UNE RECONNAISSANCE INDEMNITAIRE À LA HAUTEUR DE L'ENGAGEMENT

- **La montée en compétences est évidente** : technicité accrue, TPCI renforcé, CQB/VCQB, exigences tactiques et disponibilité de tous les instants.
- **L'effort doit se retrouver sur la fiche de paie**. Pas de montée en gamme sans une revalorisation indemnitaire spécifique à la hauteur de l'engagement.

➡ La position de l'UNSA Douanes est claire et constante : oui à la pérennisation du GOST, mais pas à n'importe quel prix. Cela se fera avec des effectifs réels, une organisation respectueuse des agents et une prime adaptée !

➡ L'UNSA Douanes, toujours à vos côtés sur le terrain.

