



## CSAL DIPA du 01 Octobre 2026

### Un aéroport qui voit grand, une douane avec quels moyens ?

Monsieur le Président,

Ce comité se tient dans un contexte de profondes interrogations pour les personnels douaniers. Les transformations se succèdent, les attentes augmentent et les agents cherchent des réponses sur leurs missions, leurs conditions de travail et leur avenir. L'UNSA Douanes DIPA siège avec la volonté de porter leurs préoccupations et d'obtenir des engagements concrets. Le dialogue social doit permettre d'améliorer les projets, de prévenir les difficultés et de faire évoluer les décisions.

Sur RIPOST, la pilule demeure difficile à avaler. Les évolutions des prérogatives de la police et de la gendarmerie interrogent la place donnée à la Douane, à son expertise des flux et à ses savoir-faire.

Sur nos plateformes, comment cette évolution s'articulera-t-elle avec l'activité de la Douane ? Comment seront coordonnées les interventions ? Qui arbitrera les priorités ? Comment préserverez-vous notre capacité d'initiative et la continuité de l'ensemble de nos missions ?

Les agents ont besoin de savoir où va leur Administration et avec quels moyens elle entend les y conduire.

Car derrière les réformes, les réorganisations et les nouvelles missions, il y a des femmes et des hommes auxquels on demande toujours davantage : davantage de polyvalence, d'adaptation, de responsabilités et de résultats.

Mais à la question « En retour, qu'est-ce que l'Administration nous propose ? », les réponses deviennent difficiles à trouver.

Les dépenses de logement et de transport, et le manque de reconnaissance pèsent sur le quotidien. Leur accumulation affecte aussi le sens donné au travail et la possibilité de se projeter durablement dans nos services.

C'est pourquoi l'attractivité doit être abordée à partir de la réalité vécue par les personnels.

Une Administration attractive donne envie de la rejoindre, mais surtout d'y rester. La communication peut valoriser nos métiers et nos résultats. Elle doit s'appuyer sur des conditions d'exercice à la hauteur de cette présentation.

Quelles réponses apportons-nous aux difficultés de logement et de déplacement ? Quelle visibilité donnons-nous sur les mobilités et les parcours professionnels ? Comment reconnaissons-nous l'expérience, les qualifications et les responsabilités ?

L'attractivité ne se décrète pas dans une note de service. Elle se construit par la reconnaissance, la rémunération et les conditions de travail.

Cette reconnaissance doit aussi se voir dans les locaux.

ADP rénove ses terminaux pour les yeux des voyageurs, améliore leur parcours et rend les espaces plus agréables. Mais cette ambition atteint-elle les espaces que les passagers ne voient pas ?

ADP rénove-t-il les vestiaires avec la même attention que les halls d'accueil ?

Quels travaux sont programmés pour les sanitaires, les espaces de repos et les locaux douaniers ? Quelles demandes notre administration porte-t-elle auprès d'ADP et quels engagements obtient-elle ? Les agents doivent pouvoir se changer, ranger leurs équipements, prendre leur pause et travailler dans des locaux adaptés, entretenus et correctement ventilés.

Cette exigence concerne également la zone fret, à peine abordée dans les projets présentés. Pourtant, il y a matière à agir : rénovation des locaux, entretien des espaces, amélioration des accès, des circulations et de l'éclairage. La modernisation doit aussi bénéficier à ceux qui travaillent loin du regard des voyageurs.

Elle doit également accompagner l'évolution des missions. Si les projets aéroportuaires visent à accueillir davantage de voyageurs, où est le plan de montée en charge des effectifs douaniers ? Quels renforts seront présents lors de la mise en service des nouveaux aménagements ?

Nous demandons une trajectoire chiffrée, reliant les prévisions de trafic aux besoins en effectifs et en équipements.

Concernant les travaux dans les terminaux, l'UNSA Douanes DIPA demande que les besoins des agents soient intégrés dès la conception et que les conditions de travail soient garanties pendant les chantiers.

Quelles observations des personnels ont conduit à modifier les projets actuels ? Une visite associant agents, représentants du personnel et acteurs de prévention sera-t-elle organisée avant la mise en service, avec un suivi des réserves et de leur levée ?

Dans un projet, une surface globale presque préservée ne suffit pas à garantir des conditions de travail satisfaisantes. Pour chaque chantier, le calendrier d'ADP doit intégrer le temps nécessaire pour livrer des locaux adaptés et permettre aux équipes de s'y installer dans de bonnes conditions.

Enfin, le plan probité doit s'accompagner d'une protection effective des agents et prendre en compte leur situation matérielle.

L'UNSA Douanes DIPA partage pleinement l'exigence d'intégrité du service public. Elle attend une politique de prévention qui prépare les personnels aux tentatives d'approche, leur permette de signaler les pressions et leur garantisse un soutien rapide.

Quels interlocuteurs seront mobilisables ? Quel accompagnement sera proposé à un agent menacé ou intimidé en raison de ses fonctions ? Comment seront protégées la confidentialité des signalements et les personnes qui alertent ?

Cette exigence de protection doit également s'appliquer à la communication institutionnelle. Lors de l'opération SHEIN à Roissy, notre organisation avait dénoncé la diffusion d'images permettant d'identifier des agents. Comment demander aux douaniers de se prémunir contre les tentatives d'approche tout en les exposant sur les réseaux sociaux ? Quelles consignes garantissent désormais la protection de leur identité lors des opérations médiatisées ?

La valorisation de nos résultats doit intégrer la sécurité de ceux qui les obtiennent.

La cartographie des risques doit ainsi déboucher sur des actions concrètes, des responsables identifiés et des échéances.

La réflexion doit également intégrer les difficultés financières de collègues, dont fait état le rapport des assistantes sociales. Ces constats appellent une réponse de l'administration.

Les difficultés financières ne constituent en rien un soupçon de manquement à la probité. Les agents concernés méritent soutien et considération. Une politique de prévention complète doit prendre en compte les facteurs de vulnérabilité, tandis qu'une politique de reconnaissance doit permettre aux personnels de vivre dignement de leur travail.

Cette exigence de protection s'accompagne donc d'une exigence de reconnaissance : l'UNSA Douanes DIPA revendique la revalorisation de l'ISA, de l'IMT, de l'ACF et de l'IR, afin de mieux reconnaître les sujétions, la technicité, les responsabilités et les contraintes supportées par les douaniers.

Nous savons que ces arbitrages dépassent le niveau local. Nous attendons néanmoins de la DIPA qu'elle porte ces revendications auprès de la direction générale et du ministère, en s'appuyant sur les réalités des services et les constats du rapport des assistantes sociales, et qu'elle nous rende compte des réponses obtenues.

L'accompagnement social est indispensable. Il ne peut compenser durablement le décalage entre les rémunérations, les contraintes professionnelles et le coût de la vie.

Former, prévenir, protéger et mieux rémunérer doivent participer d'une même ambition : permettre aux agents d'exercer leurs missions avec sérénité, indépendance et reconnaissance.

Monsieur le Président,

Les travaux, les nouveaux dispositifs et les objectifs opérationnels se cumulent dans les mêmes services. Leurs conséquences doivent être évaluées ensemble, avec les agents et leurs représentants.

L'UNSA Douanes DIPA attend des engagements précis, assortis de moyens, de responsables identifiés et d'échéances.

Des terminaux plus beaux, des vestiaires dignes, des missions facilitées, des agents protégés et mieux rémunérés, des effectifs adaptés et une reconnaissance : voilà l'ambition complète que nous attendons pour la DIPA.