



# L'envol

N°44  
Mars 2022

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



## ALTIMÈTRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): **4,69 €**
- SMIC mensuel brut : 1.603,12 €  
soit **10,57 €** de l'heure
- Pass Navigo mensuel (5 zones) :  
**75,20 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HL :  
**34,81 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HA :  
**52,22 €**



## PLAN DE VOL

### Balise 1

Toutes et tous mobilisé-es  
le jeudi 10 mars 2022 !

### Balise 2

L'UDD Nuit, le mouvement  
de contestation continue

### Balise 3

Un tassement des grilles indiciaires  
de catégorie C et de catégorie B,  
non sans impact !!!!

### Balise 4

Quand le ministre fait sa tournée  
électorale sur la DIPA...

### Balise 5

L'évaluation : exercice clé !

### Balise 6

Nouveau congé : accompagnement  
des enfants atteints de pathologie  
chronique ou de cancer

## AGENDA

Journée de mobilisation  
le jeudi **10 Mars 2022**  
Grand rassemblement  
devant  
l'Assemblée nationale  
à partir de **11 h30**



« 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](mailto:unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr)

# Toutes et tous mobilisé·es le jeudi 10 mars 2022 !

Tout a déjà été écrit sur le transfert des missions fiscales voulues par le Ministère et la Direction Générale, avec à la clef une destruction d'emplois (- 700 à minima d'ici 2024 ), et des dizaines de milliards d'euros dans les caisses de l'État et des collectivités locales. Ce transfert contribuera également à rendre le maillage territorial douanier



encore plus exsangue.

La Direction interrégionale de Paris-Aéroports (DIPA) sera impactée par ce transfert de missions, elle est une victime collatérale avec un maillage de bureaux qui se retrouvera amoindri : moins de bureaux de douanes c'est aussi moins de possibilités de mutations.

La Recette Interrégionale de notre DI qui est l'une des plus importantes de la DGDDI n'en sortira pas indemne!! Le transfert du recouvrement des amendes, c'est aussi la fin des répartitions contentieuses pour les agents !

Notre administration est attaquée dans l'ensemble de ses composants, au-delà des missions opérations commerciales (OP/CO) s'ajoutent aujourd'hui des inquiétudes légitimes concernant les missions de la Surveillance (SU) que ce soit à travers la mise en place du laboratoire de la surveillance (le Lab AuRA en Auvergne-Rhône-Alpes) ou à travers la volonté politique d'élargir les pouvoirs des Gardes-Frontières Policiers afin qu'ils disposent des mêmes droits de fouilles ou d'inspection que les douaniers.

Le duo infernal Dussopt / Braun-Lemaire veut

passer notre administration à la moulinette !

Il est temps que cela cesse, c'est pour cette raison qu'une grande journée de manifestation est prévue le 10 mars à Paris (devant l'Assemblée Nationale).

Les agents de la DIPA ont toute leur place à prendre dans cette mobilisation :

- pour la défense de nos missions en CO comme en SU ; - pour un service public douanier, socialement et écologiquement utile, garant de la sécurité des biens et des personnes ; - pour l'augmentation des effectifs à la hauteur de nos besoins (notre Direction souffre d'un sous effectif chronique) ; - pour une amélioration des conditions de travail en tenant compte des revendications des personnels (la situation de nos collègues en surveillance lors des procédures aux unités médico-judiciaires (UMJ) n'est pas vivable, notre protocole horaire est régulièrement attaqué par la Direction que ce soit en créant des services en 10h ou des prises de service à 5h...);

- pour une véritable reconnaissance des nouvelles missions qui sont affectées aux bureaux de contrôle comme le dédouanement centralisé national (DCN) et delt@H7 ;

- pour la création d'un système de compensation relatif à la pénibilité des agents OP/CO travaillant la nuit ;

- pour une réelle revalorisation indemnitaire de 300€ net/mois pour tous compensant ainsi le gel de notre point d'indice et permettant de se loger dignement en Île-de-France où l'immobilier est très cher.

**Rendez-vous à partir  
de 11h30 devant  
l'Assemblée Nationale !**

L'intersyndicale à Paris-Aéroports : CFDT  
CGT - SOLIDAIRES - UNSA - USD-FO



# L'UDD Nuit, le mouvement de contestation continue

**Après avoir marqué leur ras-le-bol avec un taux de grévistes sur certaines vacances atteignant les 100 %, les agents de l'UDD Nuit attendent toujours des réponses à leurs revendications que sont :** Une prise en compte de la spécificité de rythme de travail, de sa pénibilité. Les agents de l'Unité de Dédouanement Nuit revendiquent une prise en compte de la pénibilité de leur spécificité. Puisque celle-ci se caractérise par une exposition au-delà de certains seuils (contraintes physiques, rythme de travail, travail répétitif). Cette exposition peut laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. **Celle-ci doit passer par une bonification basée sur celle de nos collègues de la branche en Surveillance**, à savoir un nombre d'années dans le service permet un départ anticipé, ou bien bénéficier à l'instar des salariés du Compte Professionnel de prévention. Ce compte permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques supportés par un travailleur au-delà de certains seuils et au final, **de partir plus tôt à la retraite ou de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire.**

Le sujet a été porté connaissance à la Direction Générale : **Une prise en compte pécuniaire** face à la montée en charge liées au Dédouanement Centralisé National - **Reconnaissance par l'ouverture de la fonction d'agent cibleur aux agents de l'UDD Nuit**, au titre du Décret n°91-1060 du 14 octobre 1991, qui porte sur l'attribution d'une nouvelle bonification indiciaire à différents emplois du Ministère de l'économie, des finances et du budget dans l'annexe tableau V ligne 27 : **agent exerçant au sein d'une unité de ciblage des grands ports et aéroports.**

**Cette revendication a été portée à connaissance de la Direction Générale, mais celle-ci, ne semble pas donner de réponses à l'ensemble des agents de l'UDD Nuit.**

**De meilleures conditions de travail :** Sur ce dernier point, il y a eu des avancées entreprises par la Direction Interrégionale et qui doivent se concrétiser lors d'une prochaine rencontre entre les représentants de l'intersyndicale des agents de l'UDD Nuit.

**Pour l'UNSA Douanes DIPA, les agents se sont inscrits dans un mouvement social portant sur 3 items. Or, il n'est pas question de couper les trois items. En tout cas, nous défendons les trois revendications coûte que coûte. À nos yeux, l'indemnitaire et la pénibilité c'est du pérenne alors que les locaux c'est modulable à n'importe quel moment et surtout tributaire des opérateurs du site.**

**À la Direction Générale via la DIPA de revenir avec des éléments concrets.**



# Un tassement des grilles indiciaires de catégorie C et de catégorie B, non sans impact !!!!

Dans notre dernier envol, nous avons écrit sur les impacts de la revalorisation du SMIC sur la grille de catégorie C. Ainsi, il a été constaté un écrasement des grilles indiciaires.

Ce tassement pose clairement la question de la pertinence d'une politique de gel du point d'indice dont chaque agent mesure les conséquences au quotidien. Le débloquer aurait été la seule réponse viable pour maintenir une progression cohérente entre échelon d'une même grille et, à présent, entre les catégories. Et pourtant, nos dirigeants n'en ont pas absolument voulu ; c'est scandaleux !

**A présent, le constat est simple : 343 ! Soit le même indice pour une majorité croissante d'agents et de contrôleurs.** Au 1er janvier 2022, le salaire brut est égal au SMIC pour les 4 premiers échelons d'AC, les 2 premiers échelons de la grille d'ACP2 et le 1er échelon des C2. À ce rythme, la catégorie A sera rattrapée bien avant la fin du Contrat douanier... Le décrochage entre le niveau de vie des agents publics et les employés du privé est en route ; nous allons vers notre paupérisation à marche forcée.



## Conséquences sur la carrière d'un agent

Et les conséquences ne s'arrêtent pas là. Comparons les projections théoriques d'indices acquis après 10, 15 et 20 ans de carrière, selon la catégorie (C ou B) d'entrée dans l'administration au 01-01-2022 :

Grade/durée de carrière	10 ans	15 ans	20 ans
ACP2	Indice obtenu : 392	Indice obtenu : 404	Indice obtenu : 420
ACP2 promu ACP1	Indice obtenu : 393	Indice obtenu : 415	Indice obtenu : 450
C2	Indice obtenu : 381	Indice obtenu : 415	Indice obtenu : 441
C2 promu C1	-	Indice obtenu : 416	Indice obtenu : 452

## Le constat est désormais affligeant et sans appel !

**Après 10 ans de carrière, l'indice possédé en catégorie B est inférieur à celui détenu en catégorie C.**  
**Après 15 ans de carrière, il y a 1 point d'écart dans la majorité des scénarios.**  
**Après 20 ans de carrière, il y a 2 points d'écart selon les scénarios les plus probables.**

Seul le régime indemnitaire (RI) permet de marquer une graduation de salaire, liée à la différence de responsabilités endossées. Mais rien ne garantit le niveau de ce RI sur toute une carrière. Et ne parlons même pas des LDG promotions qui viendront obscurcir encore plus le déroulement de carrière !

Parmi les conséquences probables, un abandon des agents qui trouveront un intérêt limiter à s'investir dans un grade supérieur. Quant aux contrôleurs, iront-ils au charbon (chef d'équipe, vérificateur, ordonnateur, tous garants des procédures et des actes) pour à peine 50 à 100 € de différence ?

## La casse des rémunérations au prochain programme ?

Si le gouvernement ne réagit pas dès 2022, afin d'établir de nouvelles grilles cohérentes selon les grades et les échelons, nos craintes sur la destruction à terme du système de rémunération des fonctionnaires seront fondées. Les déclarations de la Ministre dans le cadre de ses échanges inaboutis sur la politique salariale sont des menaces à peine voilées et laissent présager du pire... **Les agents au service de l'État, au bénéfice des citoyens, méritent autre chose que des mensonges et du mépris !**

**L'UNSA Douanes exhorte le gouvernement à pratiquer une révision, juste et loyale, des grilles indiciaires pour améliorer réellement le pouvoir d'achat des fonctionnaires.**

# Quand le ministre fait sa tournée électorale sur la DIPA...

En très peu de temps, le Ministre en charge de la Douane, Olivier DUSSOPT, s'est déplacé dans les services douaniers de la Direction Interrégionale de Paris Aéroport (Roissy et Orly). Dans un climat social extrêmement tendu en Douane, l'UNSA Douanes attendait d'un Ministre qu'il réponde efficacement aux représentants des personnels avant de mettre en œuvre sa tournée électorale auprès des services douaniers

## Une agitation curieuse ?

Depuis quelque temps le ministre est de sortie. Quand certains font la tournée des stades, notre haut dirigeant a entrepris une tournée d'adieux (?) des agents des Douanes. Au Havre avant les fêtes, Roissy, Gennevilliers, La Rochelle, Orly... Pour nous défendre ou mieux nous vendre ?

En compagnie du ministre de l'Intérieur, pour inaugurer une brigade mobile de Gendarmerie puis signer un énième contrat de sécurisation des buralistes, sans un mot, ou presque, pour « ses » gabelous.

**Pendant ce temps, les officiers de Gendarmerie préparent une OPA sur nos missions de contrôle et la PAF évoque un rapprochement (?) avec la Douane pour la formation des missions en PPF/PPA ...**

## De belles paroles pour masquer des actes destructeurs...

Il est simple de passer dans les services des Douanes pour remercier les personnels de leur investissement, mais pour les récompenser, c'est autre chose ! Les agents des Douanes ont notamment répondu présents face à la crise sanitaire, mais qu'a fait **Monsieur DUSSOPT pour reconnaître cet investissement.**

**Dressons un tableau objectif de la situation :**

- **suppression de 5 CA en 2020** à tous les fonctionnaires des Douanes ;
- **distribution d'une prime pour seulement un tiers des agents** et dans des conditions opaques ;
- **maintien du transfert de la Fiscalité** qui va supprimer plus d'un millier d'emplois d'ici 4 ans ;
- **l'annonce d'un contrat d'objectif trompeur** et bien en-deçà des attentes des agents (son coût annuel par agent représente 4 fois moins de budget que celui de la Police) ;
- **Des promesses non tenues** comme la prime de transformation annoncée fin 2021 qui n'a jamais vu le jour jusqu'à présent.

## Un bilan du ministre qui est négatif

Au plan national, c'est aussi mauvais :

Et vous venez vous pavaner devant les agents qui n'ont que du mépris de votre part le reste du temps !

**Alors, Monsieur le Ministre, c'est bien, vous avez vu des services douaniers, des agents des Douanes des deux branches qui composent notre administration, mais mis à part vous expliquer leur activité quotidienne...**

**Avez-vous apporté des solutions pour répondre au pouvoir d'achat en berne ? Aux conditions de travail ? Au sous-effectif qui touche notre Direction ? Avez-vous accompagné une escouade faire le contrôle et les suites de la constatation d'un ingéré, comme aller avec eux à l'Hôtel-Dieu ? Mettre les mains dedans ? Dormir là-bas sur un fauteuil ? Avez-vous apporté des solutions sur un allègement de ces procédures ?**

**Bien sûr que non !!!!! Comme à chaque fois c'est de la tartufferie !!!!**

# L'évaluation : exercice clé !

Après les soldes et autre quinzaine du blanc, voici qu'est arrivée la période annuelle de l'évaluation et là on ne parle pas de 15 jours ou d'un mois mais bien d'un trimestre entier. Voilà que les cadres vont battre la campagne pour écrire arbitrairement ce qu'ils pensent de leurs subordonnés du 1er février au 30 avril.

**Ce match annuel est inégal dans la mesure où le couple dominant/dominé n'agit pas à armes égales.**

Autant l'évaluateur est formé à l'exercice par l'administration (formation et réunion de cadrage de l'encadrement), autant l'évalué doit vivre l'échange sans avoir été spécialement initié.

Une pratique inégale, puisque l'évaluateur n'a rien à perdre contrairement à l'évalué (même si tout évaluateur est également soumis à sa propre évaluation). Ainsi en matière d'objectifs, au choix : génériques, nébuleux ou irréalistes. L'évaluation montre la difficulté de l'exercice, pour l'évaluateur, à rester objectif, et, pour l'agent, dans leur mise en œuvre.

Or, les « iniques » LDG imposées par le gouvernement via de zélés technocrates du ministère rendent l'évaluation primordiale dans l'évolution de votre carrière.



**Il n'existe plus de filtre entre vous-même et ce que les dirigeants feront de vous. Plus de notation chiffrée, plus de CAPL, plus de CAPC, plus d'intervention syndicale, pour éviter l'arbitraire. Il est donc primordial que ce qui laisse des traces (les écrits de votre évaluateur) ne puisse vous nuire !**

**L'UNSA DOUANES insiste donc particulièrement pour que vous soyez attentifs à ce que vous « marquez de près », celui qui est souvent à peine plus gradé que vous et qui, à l'extrême limite, peut être maladroit sans le vouloir...** Après, malgré les possibilités de recours, il est bien souvent trop tard d'autant que tous les échanges ultérieurs sont gardés.

Il est à noter que le déploiement progressif d'un système informatisé, via l'application ESTEVE, vient modifier quelque peu l'organisation de l'entretien, du fait de la dématérialisation du compte-rendu.

**N'hésitez pas cependant à exercer tous vos droits au recours en cas de désaccord. Vous pourrez solliciter l'expertise de nos militants UNSA afin de vérifier le contenu de votre CREP ;** car il faut prêter attention à la « novlangue technocratique » : ce qui peut sembler correct dans le langage courant, peut s'avérer finalement bien plus nuancé, voire pire une fois traduit dans le langage administratif.

## **Les agents concernés par l'entretien professionnel (EP)**

**L'EP est obligatoire pour tous les agents titulaires au 31 décembre de l'année N-1,** en position d'activité ou de détachement, qui ont cumulé 90 jours d'activité au titre de cette même année.

**Les agents absents durant la campagne (CM, CMO, FP, etc.),** doivent recevoir une proposition d'entretien dans les 15 jours qui suivent leur reprise d'activité.

**Les mutés pendant l'année civile de référence** sont bien évalués par leur hiérarchie actuelle. Celle-ci devra néanmoins recevoir un avis formel sous forme d'APE (avis préalable à l'évaluation) transmis par le supérieur hiérarchique précédent.

**Les agents mis à disposition ou détachés** sont évalués par l'encadrement de leur service d'accueil. Les agents ne remplissant pas ces conditions mais présents durant la campagne, se verront proposer un entretien pour aborder la seule partie liée aux objectifs fixés pour l'année en cours.

## L'organisation de l'entretien

**L'évaluateur :** L'évaluation est réalisée sous la responsabilité du directeur interrégional. Il établit la liste des évaluateurs, selon une instruction cadre de la direction générale (DG). C'est en général votre chef de service, de catégorie A, qui est désigné comme évaluateur.

### La proposition d'entretien :

#### L'évaluateur doit respecter un calendrier fixé par la DG :

- **un délai de 8 jours minimum** doit être respecté entre la date de proposition d'un RDV et le jour de l'entretien effectif ;
- **un modèle de compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP)** vierge doit être adressé à l'agent évalué ;
- **l'agent peut refuser la date proposée** pour l'entretien. L'évaluateur doit en prendre note et trouver une date compatible avec les plannings de chacun ;
- **l'agent peut refuser l'entretien.** Dans ce cas, l'évaluateur remplit seul le CREP de l'agent.

#### À l'issue de l'entretien :

- **l'évaluateur date, signe et remet directement le CREP à l'agent**, sous pli personnel, dès que possible et au plus tard 15 jours après l'entretien ;
- **l'agent évalué dispose d'un délai de 15 jours, pour étudier son CREP**, formaliser des observations, avant de le signer et de le remettre directement à son supérieur.

**ATTENTION :** la signature ne vaut pas acceptation du CREP, elle vient seulement attester que l'agent a pris connaissance du document et de son contenu ; l'agent évalué peut refuser de signer le CREP à ce stade. L'évaluateur devra en faire état sur le document.

## Le contenu de l'évaluation :

**Ci-après, vous trouverez la présentation des différentes rubriques de l'évaluation**, dans lesquelles vous pourrez relever les éventuelles incohérences ou pointer les précisions que vous désirez faire remonter et que vous pourrez inscrire dans vos observations (en page 4 du CREP).

**LES FONCTIONS EXERCÉES :** Cette rubrique doit être renseignée de manière précise. **Toutes les activités et tâches qui vous ont été confiées doivent y être mentionnées**, y compris celles qui ne sont pas directement liées à vos fonctions comme des animations de formation, la représentation du supérieur dans une réunion extérieure, le tutorat, etc. Notez tout oubli éventuel.

**LES RÉSULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS :** Ils sont directement liés aux fonctions et tâches dévolues de la rubrique précédente. **Soyez attentifs à ce que les deux rubriques soient cohérentes.** Le cas échéant, notez-le dans vos observations à transmettre. De plus, ces résultats sont aussi liés à la rubrique des objectifs qui vous ont été assignés l'année précédente. Mentionnez dans vos observations, les incohérences ou les obstacles qui ont empêché la réalisation de vos objectifs (un manque d'effectifs et/ou de moyens, une longue absence justifiée, un aménagement de poste, etc.).

**LES OBJECTIFS :** Fixés pour l'année en cours, ils doivent être :

- **limités à un nombre raisonnable**, soit 2 ou 3 objectifs pour une année ;
- **clairs, précis et observables ;**
- **formulés de manière positive ;**
- **réalistes, mesurables et atteignables ;**
- **adaptés à la situation de chaque agent et assortis des moyens nécessaires à leur réalisation.**

**LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE :** L'évaluateur doit décrire les principales compétences professionnelles acquises et mises en œuvre par l'agent sur le poste occupé, **sans « jugement de valeur »**, mais aussi apprécier les aptitudes potentielles qui pourraient être valorisées sur un poste ultérieur (postes à profil). **Surtout, il est important de valoriser toutes les compétences techniques que vous maîtrisez.**

**LES BESOINS DE FORMATION :** Ils doivent comporter toutes les formations suivies. L'absence de formation continue durant plusieurs années consécutives peut être un signal peu valorisant pour l'agent. **N'hésitez pas à mentionner les demandes formulées l'année précédente et restées sans suite.** Les formations à envisager peuvent être de deux ordres : celles que vous aimeriez suivre et celles que votre évaluateur souhaite vous voir accomplir, en lien avec vos missions.

**LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION :** Cette rubrique vous permet d'inscrire vos volontés d'évolution (concours, promotion, détachement, mutation ou simple changement de fonction à l'intérieur du service). Comme nous l'écrivons en introduction, **gardez bien en tête que l'évaluation annuelle est un élément très important pour les promotions et certaines mutations (postes à profil) selon les nouvelles lignes de gestion.**

**LES AUTRES POINTS ABORDÉS :** Vous pouvez inscrire tous les points qui n'ont pu figurer ailleurs et que vous avez voulu aborder.

**L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE :** C'est un résumé de toutes les rubriques précédentes, **elle ne doit pas contenir de jugement personnel.**

**Un conseil : préparez votre entretien !**

- **Rédigez** un argumentaire factuel, **valorisez** votre expérience professionnelle, **vérifiez** la réalisation des objectifs fixés l'année précédente, **prévoir** les thèmes que vous souhaitez aborder, etc.
- **Vous pouvez également préparer vos propres questions** afin d'obtenir des éclaircissements sur une situation qui génère des malentendus et/ou proposer des améliorations dans votre travail. **Si besoin, rapprochez-vous de votre délégué local UNSA Douanes.**



## Chronologie de la campagne d'évaluation

Une fois le cadrage et la conduite des entretiens terminés, **le CREP n'est pas définitif**. Il doit faire l'objet d'une transmission aux chefs de circonscription. C'est ainsi que le N+2 et/ou le directeur régional pourront apposer leurs propres appréciations générales. **Dès lors que le CREP est signé par le directeur interrégional, ou son représentant, il prend un caractère authentique et définitif, afin de le retourner à l'agent, sous pli personnel, pour notification.**

À réception de ce CREP définitif, l'agent dispose d'un délai de 15 jours pour dater, signer et remettre son CREP définitif à son chef de service.

## Les voies de recours

**Il existe plusieurs temps pour réaliser un recours.** Les procédures sont (volontairement ?) complexes et s'exercent à différents niveaux.

**1) Le recours gracieux** : Il est facultatif et intervient à la fin de l'entretien professionnel. Son absence ne remet pas en cause le processus de recours réglementaire.

- **formulé par écrit**, dans un délai d'une semaine après la remise du compte-rendu par l'évaluateur ;
- **pour demander un nouvel entretien** ou rédiger des observations/griefs ;
- **l'évaluateur dispose également d'une semaine** pour traiter la demande :
  - **il accepte** ce recours gracieux et propose un nouvel entretien ou modifie le CREP ;
  - **il refuse** ce recours gracieux et le précise à l'agent.

**ATTENTION** : le délai de 15 jours pour « étudier son CREP, formaliser des observations, avant de le signer et de le remettre directement à son supérieur » ne court pas tant que le supérieur n'a pas répondu officiellement à la demande de recours gracieux.

**2) Le recours hiérarchique** : Celui-ci est obligatoire et intervient à la remise du CREP définitif.

**ATTENTION et important** : s'il n'est pas effectué, son absence ne permet pas de saisir la CAP compétente par la suite.

- **il est formulé par écrit à destination du directeur**, sans formalisme particulier, dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du CREP à l'agent (date de signature du chef de service) ;
- **il porte sur tout ou partie du CREP** ;
- **rédigé de manière explicite** sur les motifs contestés et argumentés ;
- **le directeur dispose également d'un délai de 15 jours francs pour notifier sa réponse**, qui doit être détaillée et préciser s'il accepte ou rejette, de manière totale ou partielle, le recours ;
- **à défaut de notification vers l'agent, la réponse est réputée négative à l'issue d'un délai de droit commun de 2 mois**. À noter que les directeurs reçoivent, de la DG, consigne de répondre de façon expresse et formelle aux demandes de recours.

**3) Le recours en CAPN** : La Commission Administrative Paritaire Nationale est compétente, selon le grade des agents, pour examiner les CREP, sous réserve qu'un recours hiérarchique ait été exercé :

- **formulé par écrit, par la VH** (voie hiérarchique), à destination du président de la CAPN concernée, dans un délai de 30 jours francs suivant la notification de réponse au recours hiérarchique, ou à défaut 30 jours francs suivant la décision implicite de rejet (soit 2 mois + 30 jours francs) ;
- **demande explicite et formelle de modification du CREP** ;
- **le CREP en question doit être joint au recours**, ainsi que le recours hiérarchique préalable ;
- **la CAPN n'a pas d'obligation de délai pour se réunir...**

## Quelques définitions :

- **Un jour franc dure de 0h à 24h**. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Exemple : Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

- **Le délai de droit commun** s'entend à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître la décision qui s'applique à sa demande.

# Nouveau congé : accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

Un nouveau congé est créé par la loi 2021-1678 : celui de l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer. Les agents publics pourront en bénéficier.

Les parents agents publics qui apprennent la pathologie chronique (nécessitant un apprentissage thérapeutique) ou le cancer de leur enfant pourront bénéficier d'une **autorisation spéciale d'absence (ASA) de deux jours. Cette ASA n'entrera pas en compte dans le calcul des congés annuels.**

Les modalités d'application pour les agents publics devront être définies par décret en Conseil d'État. La liste des pathologies chroniques doit être définies par le ministère de la Santé.

**Pour l'UNSA Fonction Publique, cette mesure spécifique doit bénéficier à chacun des parents. Cette ASA doit être de droit et sans perte de traitement.**

**L'UNSA Fonction Publique suivra avec attention ce dossier. Elle rappelle que les agents publics, contrairement aux salariés du privé, ne bénéficient pas du congé spécifique pour annonce du handicap d'un enfant.**





## Les cotisations UNSA Douanes 2022

Grades ou situation	Montant annuel 2022	Montant annuel réel 2022*	Coût mensuel réel 2022*
Primo adhérent	25,00 €	8,33 €	0,69 €
Contractuel(le) »	29,00 €	9,67 €	0,81 €
Agent de Constatation	68,00 €	22,67 €	1,89 €
ACP2	81,00 €	27,00 €	2,25 €
ACP1	89,00 €	29,67 €	2,47 €
Contrôleur 2 <sup>nd</sup> classe	93,00 €	31,00 €	2,58 €
Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe	99,00 €	33,00 €	2,75 €
Contrôleur Principal	105,00 €	35,00 €	2,92 €
Inspecteur	122,00 €	40,67 €	3,39 €
IR3	136,00 €	45,33 €	3,78 €
IR2	141,00 €	47,00 €	3,92 €
IR1	146,00 €	48,67 €	4,06 €
IP1/IP2	154,00 €	51,33 €	4,28 €
DSD2/DSD1	164,00 €	54,67 €	4,56 €
DI/DR/DF	187,00 €	62,33 €	5,19 €
Administrateur civil	232,00 €	77,33 €	6,44 €
Retraité (URD)	40,00 €	13,33 €	1,11 €

\* après déduction pour crédit d'impôts de 66%

[unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr](mailto:unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr)