

L'ENVOL

n°52

Mai 2023



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

Assemblée Générale DIPA

La section interrégionale UNSA Douane PARIS AEROPORTS invite tous les personnels à participer à son Assemblée générale le

vendredi 30 juin 2023

**à la Salle de réunion du 3520 B
Roissy CDG-cargo fret 4**

en présence des secrétaires généraux de l'UNSA
fédération des Finances et de l'UNSA Douanes



ALTIMETRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,85 €
- SMIC mensuel brut : 1.747,24 € soit 11,52 € de l'heure
- CET rachat d'un jour pour un agent Cat. C en brut : 75€ soit 10,71 € de l'heure.
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 84,10 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

PLAN DE VOL

Balise 1

Attractivité de la DIPA

Balise 2

Nouvelles grilles indiciaires au
1er mai 2023

Balise 3

La Direction d'Orly sur la
ligne de départ pour le Jeux
Olympique de 2024

Balise 4

Le gouvernement instaure une
nouvelle doctrine d'occupation
des locaux administratif

« 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

Attractivité de la DIPA

Les tableaux des demandes de mutation ont été publiés. Il a été constaté que les services de la DIPA dont Orly attirent peu de provinciaux. Les agents demandeurs sont en majorité issus de l'Île de France, des directions de Roissy Fret et de Roissy Voyageurs. La résidence la plus attractive est Roissy Nuit, du fait de son régime horaire et indemnitaire.

Un recrutement annuel famélique d'agents de constatation, de contrôleurs et d'inspecteurs ne répond pas aux attentes des besoins en effectif dans d'autres circonscriptions, comme

par exemple les Hauts de France avec un sous effectif de 95 agents. Il y a une faible compensation entre le nombre d'arrivées d'agents et le départ des agents.

Nous pensons que le gouvernement laisse pourrir le service public puisque d'autres ministères sont également touchés par l'attractivité, alors qu'il existe des solutions. L'attractivité doit nécessairement passer par deux notions: attirer les agents et les garder.



Pour soulager des services en sous effectif, nous exigeons :

Un recrutement massif de collègues par voie de concours de tout grade, avec la possibilité du recrutement par voie de concours à affectation locale.

Création d'une prime de fidélisation par la DI comme dans la Police Nationale et non par département, trop inégalitaire

Déploiement de l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM) instaurée par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008 afin de favoriser le pourvoi des postes sur des territoires peu attractifs ou difficiles par des fonctionnaires expérimentés.

Le concept est l'octroi d'une indemnité dont le montant maximum est fixé à 10 000 € payée en 3 fois :

- 40 % lors de votre installation dans votre nouvel emploi
- 20 % à la moitié de la période de référence
- 40 % à la fin de la période de référence

L'arrêté ministériel fixe également la période de référence pendant laquelle vous devez rester sur votre nouveau poste pour avoir droit à l'indemnité. Cette période de référence est comprise entre 3 et 6 ans. Si vous demandez à quitter l'emploi avant la fin de la période de référence, vous ne touchez pas les fractions de l'indemnité non encore versées.

Une véritable prise en compte des transferts de tâches : trop d'agents assument des responsabilités sans que l'administration ne les remercie pécuniairement et ne les valorise par une promotion.

Un concours spécifique DIPA pour les examens pro de B en A et par voie de concours interne.

Attribution plus généreuse de postes offerts en Liste d'Aptitude et voir d'une LA interne aux agents de la DIPA.

Des leviers d'amélioration de qualité de vie et des conditions de travail des agents avec :

- ▶ une réflexion sur l'offre de logement, par des propositions dans des villes moyennes et non en cités, avec des zones d'habitation dédiées qu'aux fonctionnaires de l'État travaillant sur la plateforme aéroportuaire.
- ▶ une réflexion sur l'aménagement des espaces de travail, des équipements, des missions professionnelles et sanctuariser les avantages sociaux

L'attractivité est un chantier qui devra être fortement pris en compte par le nouveau directeur interrégional, cela passe par de l'indemnitaire et surtout par amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Nouvelles grilles indiciaires au 1er mai 2023

Le gouvernement a décidé d'augmenter le minimum de traitement de huit points d'indice afin de garantir les rémunérations des agents publics au 1er mai. Aucun agent public ne sera payé sous le SMIC. Nous exigeons une mesure générale d'augmentation des traitements des agents publics.

Le Smic a augmenté de 2,19 % au 1er mai 2023, pour atteindre 1 747,24 euros bruts mensuels. Selon le décret publié en avril, le minimum de traitement de la fonction publique sera augmenté de huit points d'indice, passant de l'indice majoré 353 à 361, soit 38 € de plus pour 1 750,86 euros bruts mensuels, au 1er mai également.

Il est constaté, une nouvelle fois, le tassement des grilles indiciaires et l'absence d'augmentation pendant plus de 12 ans, lors des changements d'échelon, affaiblissant le principe d'évolution de carrière.

Nous restons déterminés pour une mesure générale ainsi que l'ouverture d'une véritable négociation sur la rémunération des agents afin que tous les agents puissent en profiter, d'autant plus que cela doit rentrer en compte dans le calcul de la retraite.

Exigeons une hausse du point d'indice et de l'Indice de Technicité Mensuelle (ITM)

Grilles indiciaires des catégories C au 1er mai 2023

La valeur mensuelle du point d'indice est fixé à 4,85003 € depuis le 1er juillet 2022.

Les ACP1 au 1er échelon de cette grille sont pour la première fois concernés par le minimum de traitement.

Agent de constatation				Agent de constatation Principal de 2ieme CI				Agent de constatation Principal de 1ere CI			
Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut	Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut en euros	Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut en euros
				12	420		2 037,01				
11	382		1 852,71	11	412	4	1 998,21				
10	372	4	1 804,21	10	404	3	1 959,41	10	473		2 294,06
9	363	3	1 760,56	9	392	3	1 901,21	9	450	3	2 182,51
8	361	3	1 750,86	8	380	2	1 843,01	8	430	3	2 085,51
7	361	3	1 750,86	7	370	2	1 794,51	7	415	3	2 012,76
6	361	1	1 750,86	6	365	1	1 770,26	6	403	2	1 954,56
5	361	1	1 750,86	5	361	1	1 750,86	5	393	2	1 906,06
4	361	1	1 750,86	4	361	1	1 750,86	4	380	2	1 843,01
3	361	1	1 750,86	3	361	1	1 750,86	3	368	2	1 784,81
2	361	1	1 750,86	2	361	1	1 750,86	2	361	1	1 750,86
1	361	1	1 750,86	1	361	1	1 750,86	1	361	1	1 750,86

Grilles indiciaires de la catégorie B au 1er mai 2023

Seul le début de carrière des C2 au 1er mai 2023 est concerné

Controleur 2CI				Controleur 1ere CI				Controleur Principal			
Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut	Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut en euros	Échelon	Indice majoré	Durée	Traitement mensuel brut en euros
13	503		2 439,57								
12	477	4	2 313,46	12	534		2 589,92				
11	457	3	2 216,46	11	504	4	2 444,42	11	587	3	2 846,97
10	441	3	2 138,86	10	480	3	2 328,01	10	569	3	2 759,67
9	431	3	2 090,36	9	461	3	2 235,86	9	551	3	2 672,37
8	415	3	2 012,76	8	452	3	2 192,21	8	534	3	2 589,92
7	396	2	1 920,61	7	436	3	2 114,61	7	508	3	2 463,82
6	381	2	1 847,86	6	416	2	2 017,61	6	484	2	2 347,41
5	369	2	1 789,66	5	401	2	1 944,86	5	465	2	2 255,26
4	363	1	1 760,56	4	390	2	1 891,51	4	441	2	2 138,86
3	361	1	1 750,86	3	379	2	1 838,16	3	419	2	2 032,16
2	361	1	1 750,86	2	369	1	1 789,66	2	404	1	1 959,41
1	361	1	1 750,86	1	363	1	1 760,56	1	392		1 901,21

Focus en Allemagne

Les fonctionnaires se sont mobilisés massivement dans la rue sur plusieurs jours, afin de dénoncer les effets de l'inflation sur leur pouvoir d'achat. Après négociations, les fonctionnaires allemands ont obtenu une hausse de leur salaire d'au moins 340 euros par mois à compter de 2024, et dès 2023, une compensation de l'inflation exonérée d'impôts d'un montant de 3000 euros.

La Direction d'Orly sur la ligne de départ pour le Jeux Olympique de 2024

La section a rencontré le DR et le Divisionnaire, pour faire un point sur des sujets d'actualité concernant Orly.

Le premier sujet est **l'impact de l'organisation des JO sur la période estivale.**

En 2024, les JO sont organisés du 26 juillet au 11 août, et les jeux paralympiques du 28 août au 08 septembre. Ainsi, les aéroports

Le dispositif

Les aéroports étant des points d'entrée, l'administration des douanes s'inscrira dans le dispositif des formalités administratives. Un afflux de marchandises sera observé avec l'arrivée des délégations officielles, des sportifs et des journalistes accompagnés de leurs marchandises respectives.

L'hypothèse de travail qui a été présentée est celle de la mise en place sur les terminaux d'arrivées d'Orly 3 et 4. Un lieu d'accueil unique dédié spécialement aux accrédités JO pour les formalités douanières, administratives et l'immigration et cette structure sera composée d'une équipe d'agents Op/Co et surv pour notre

Les effectifs

Quotidiennement, ce dispositif mobilisera 2 agents Surv et 2 agents Op/co. Le DR souhaite disposer du maximum d'agents, pour accomplir pleinement cette mission qui se superpose aux autres missions quotidiennes. Il a souhaité le renfort d'agents pour combler les sous effectifs (sortie de stage, mutation et Paris spéciaux). Le DR a signalé que tout les agents du bureau seront mobilisables pour occuper le bureau d'accueil des délégations selon les disponibilités des ressources.

Nous exigeons que l'administration de Montreuil abatte ses cartes le plus tôt possible. Il faut donner une visibilité aux agents, et de ne pas gâcher la période estivale des collègues. Il n'est pas question que les agents soient

L'attractivité de la plate-forme

Le constat est indéniable: l'Île de France et la DIPA ne sont plus des sites attractifs en terme de mutation. Le sous effectif se fait de plus en plus prégnant sur les brigades d'Orly et causera sur le long terme des déséquilibres.

La situation devient tendue dans certains services de la Direction Régionale. Le Directeur Régional fait le même constat que

parisiens seront les points d'entrée, serviront de vitrine de la France. Cf envol 50.

Ces jeux auront un impact sur l'activité des services aussi bien Op/co que Surv. Selon les prévisions d'ADP, il n'y aura pas de vols en plus, mais estime que 20% des vols seront affectés pour les JO principalement en provenance du bassin méditerranéen.

administration . Le rôle essentiel est d'assurer la recevabilité, de vérifier et de tamponner tout les documents afférents aux marchandises.

A noter que l'agent du bureau Op/co aérogare ne sera nullement concerné, il effectuera ses tâches dédiées à l'activité propre de l'aérogare.

Les opérations d'apurement des admissions temporaires se feront sur le site du village olympique. A ce stade, pas de sollicitation d'agents d'Orly pour épauler les agents de la DI IDF.

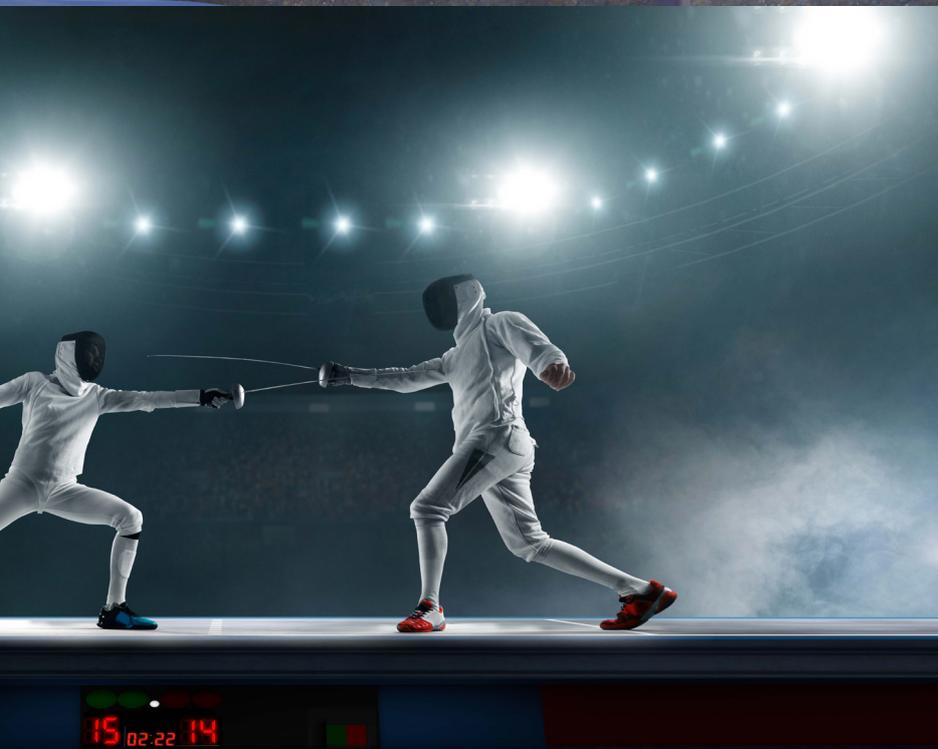
privés de vacances, si c'est le cas, nous revendiquerons une compensation à la hauteur de l'événement ou du prix du billet pour assister à la cérémonie d'ouverture qui débute à 2 700 euros.

Étant donné que les JO seront en France, Orly sera une vitrine de la FRANCE, tout devra être parfait. Nous revendiquons pour tout agent effectuant la mission «bureau jeux olympique» se voit octroyer une compensation exceptionnelle.

Toujours dans le cadre des JO de 2024, l'administration installera deux bornes Pablo en us du dispositif existant. Une borne à Orly 3 et la seconde Orly 4 , près du bureau Op/Co aérogare.

nous, mais il tient à maintenir les effectifs de services opérationnels au détriment des des fonctions supports. Ainsi, concernant le service de la CRPC, le DR souhaite que le service se tourne essentiellement vers les analyses de risque dans le flux commercial.





Organisation du travail au bureau d'Orly

Le premier point d'écueil est la vacation des samedis. Auparavant le bureau est ouvert au public de 08h à 20h, avec 2 agents du module accueil/contrôle et d'un agent de la CIF-UME. Or une décision administrative a été prise affirmant que la présence de cet agent n'est plus indispensable.

Nous avons signalé que cette situation engendre des soucis sécuritaires: les contrôles s'effectuant à deux conduit à la fermeture du bureau le temps des contrôles donc par incidence une rupture dans le service public. De plus, les agents du pôle accueil/contrôle se retrouvent avec une surcharge d'activités qui ne leur est pas affectée en temps normal puisqu'elle incombe au service CIF-UME.

L'administration a écouté nos arguments: retour d'un agent en horaire long du pôle UME-CIF les samedis où le contrôle des BNA se fera conjointement avec la BSEO.

Le second point d'écueil, porte sur le RTS. Celui-ci est réglementé via un BOD qui stipule qu'un agent ne doit pas être coté en RTS plus de 20 heures dans le mois tout en respectant les 48 heures maximum de travail effectif en semaine (services en temps normal plus les heures RTS). Ainsi, l'administration a décidé de geler les vacations des samedis et dimanches soir, tant que le pool d'agents volontaires au RTS n'atteint pas le seuil des 14 agents.

Nous avons abordé la montée progressive des nouveaux applicatifs douaniers Delta I/E et ICS2, ces systèmes impacteront fortement les méthodes de travail engageant plus d'écran de veille.

Les agents seront plus spectateurs qu'acteurs de leur activité journalière, avec des incidences sur l'organisation des vacations.

Suite à une note de la cheffe de service concernant les heures d'avance possibles, nous sommes intervenus posément auprès de celle-ci. Le protocole stipule la possibilité de poser 5 RC consécutifs (soit 7 heures sur 5 jours consécutifs) et le seuil accordé est de 35 heures dans les bureaux de Roissy. Nos arguments avaient été entendus par la cheffe de service, plus tard notre intervention a été confortée par une demande de la part d'une OS lors du CTSD.

Le gouvernement instaure une nouvelle doctrine d'occupation des locaux administratifs

Deux actes réglementaires de la première ministre visant à réduire et modifier profondément les espaces de travail dans la fonction publique sans aucun dialogue social soit

paru. Ainsi, tout les travaux qui sont ou bien en cours de lancement sur la DIPA sont soumis à ces dispositifs.

L'UNSA Fonction publique s'oppose à la densification des espaces de travail

L'UNSA Fonction publique **dénonce la méthode et le contenu** de la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat. La première ministre a signé le 8 février 2023 une circulaire dont l'objectif est **d'instituer une nouvelle norme d'occupation des surfaces**. Ce nouveau ratio d'optimisation immobilière **n'a fait l'objet d'aucun dialogue social** alors que son application va impacter fortement l'organisation du travail et les conditions de travail des agents.

des conditions de travail sur la santé. Elle ne suit aucunement la directive européenne relative à l'évolution des conditions de travail. Elle s'applique dès à présent aux nouveaux projets immobiliers en construction ou rénovation, aux acquisitions et prises à bail via les nouvelles conventions d'utilisation **dès l'entrée en vigueur de l'arrêté modifiant l'article 5 (ratio d'occupation) du modèle type de convention, ledit arrêté a été publié le 3 mars 2023.**

Cette nouvelle norme **n'a pas non plus fait l'objet d'une étude d'impact sur la santé des agents** alors que toutes les études démontrent un lien direct de l'organisation du travail et

L'UNSA Fonction publique a déposé, le 7 avril 2023, un recours pour excès de pouvoir contre ces nouveaux dispositifs

Avant 2023

Avant cette circulaire du 8 février 2023, le droit existant **reposait sur la circulaire** du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'Etat. **Plusieurs typologies de surfaces y étaient retenues**. La surface utile nette (SUN) qui correspond aux surfaces de bureau, de réunion et des annexes de travail était la base de calcul de la performance immobilière. **La mesure des effectifs était calculée de plusieurs façons via les équivalents temps plein (ETP)**

et les équivalents temps pleins travaillés (ETPT) et à partir du poste de travail qui regroupait l'ensemble des moyens mis à disposition dans l'immeuble (bureau, classement, mobilier et connexion, il peut être vide et non affecté). Plusieurs ratios étaient utilisés par l'Etat mais le ratio des 12 m² SUN par poste de travail était devenu la norme d'occupation inscrite dans cette circulaire bien que diversement appliqué.

Après 2023 et la publication de la circulaire

La nouvelle doctrine de réduction des surfaces utilisées par l'Etat redistribue les surfaces entre les m² affectés aux postes de travail individuel et ceux affectés à d'autres espaces. **Une mutualisation partielle voire totale des postes de travail ou d'un service entier deviendrait la norme. Un nouveau ratio unique et normatif d'optimisation immobilière** permet désormais d'englober la totalité des espaces: bureau et locaux supports et toutes les surfaces, y compris les espaces de restauration, les couloirs, les surfaces d'accueil des usagers, etc...). La notion de résident devient centrale, c'est une personne utilisatrice régulière et pérenne du bâtiment en prenant en compte le temps de présence réelle dans le bâtiment.

de postes de travail. La SUN est abandonnée au profit de la SBA (surface de bureaux aménageables). La SBA englobe désormais des surfaces exclues de la SUN et peut comptabiliser des positions de travail ou leur dégagement. La notion de bureau devient désormais celle des locaux accueillant des activités administratives ou intellectuelles.

La position de travail devient une notion relative aux occupations des surfaces et vient se substituer à celle de poste de travail. **C'est un emplacement où un agent dispose d'une connectivité (filaire ou non), d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité pour travailler au moins une demi-journée en continu.**

Ainsi le nombre de résidents ne préjuge pas du nombre

Conclusion

Les changements opérés par cette circulaire sont majeurs orientant vers une densification des espaces de travail. Cela aura pour conséquence une mutation du travail et des règles de protection de la santé des agents.

Pour l'UNSA, la santé des agents au travail est une priorité. Elle doit faire l'objet d'un dialogue social renforcé dans le cadre de la prévention de la santé et sécurité au travail des agents de la fonction publique. Fixer une nouvelle norme sans concertation contredit non seulement le plan santé au travail et ses préconisations sur la prévention mais aussi la volonté affichée d'élaborer un nouveau pacte dans ce domaine.

