



# L'ENVOL

n°58

Mars 2024



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

## Agenda

### DIPA

26 mars Formation spécialisée DIPA

## Plan de vol

### Balise 1

Compte rendu CSAL DIPA

### Balise 2

La santé en Douanes



## ALTIMETRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €
- SMIC mensuel brut : 1.766,92 € soit 11,65 € de l'heure
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 84,40 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

« 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)

# Compte rendu du CSAL de la DIPA du 05 Mars 2024

Un comité social d'administration s'est tenu le 05 mars 2024, à l'ordre du jour de ce CSA, des points pour approbation et des points d'information.

## Point Fusion des brigades des T2A et des T2C

Du fait de travaux, les BSE T2A et des T2C sont fermées, ainsi les agents de ces brigades sont repositionnés dans d'autres terminaux. À cause des JOP 2024, l'aéroport sera ouvert jusqu'au 15 septembre 2024. A la fin du premier trimestre 2025, Paris Aéroports souhaite rouvrir complètement cette partie de terminal, et par la même occasion l'Administration souhaite fusionner les deux brigades.

La nouvelle configuration du terminal verra :

- la création d'un poste de détaxe unique à mi-parcours entre les terminaux T2A et T2C, (ce poste sera sécurisé pour les agents);
- création d'un local d'armement au sein des vestiaires communs (ce local sera sécurisé et aux normes en vigueur) ;
- réfection de la salle de procédure.

Les missions de la future BSE (classée en Très Grande Unité (TGU)) seront

les mêmes, tout comme les régimes de travail et les conditions de travail. Néanmoins, même si le périmètre ne change pas nous ne pouvons se satisfaire de la suppression de 13 effectifs de références.

Pour l'UNSA Douanes, cette fusion sera à périmètre constant sur certains aspects sauf pour les effectifs. Ce point ne nous satisfait pas.

Nous sommes satisfaits que les conditions d'exercices du métier seront meilleurs, avec une amélioration de l'aspect sécurité quotidien des agents et de l'implication de notre Administration. Nous allons être très vigilants sur l'aspect exercice métier, les conditions de travail et la sécurité des agents.

Mais, la Direction doit faire face à Paris Aéroports qui a sa propre logique notamment sur le parking, en ne voulant pas attribuer de carte de parking, sur le parking le plus proche du terminal.

## Point création d'un pôle prévention

Il constituera un pôle au sein de la Direction Interrégionale, ce pôle se consacra uniquement à la prévention. Ainsi, ce pôle sera composé du conseiller de prévention, des assistants de préventions des directions, en outre le conseiller en radioprotection.

**Pour nous, il est primordial que la prévention soit au cœur de l'action de notre Administration. Nous ne pouvons que souscrire à la création de ce pôle. Cela apportera la lisibilité, la visibilité et prompt à répondre aux sollicitations.**

## Point présentation des ER 2024

Le Directeur a présenté son projet global des effectifs de références qui s'établit à 1636, réparti de la façon suivante 763 pour la branche des AG/CO et 866 pour la branche SU.

Vis-à-vis de celui de 2023, c'est en légère augmentation 7 ER, stabilisation pour

les OP-CO et + 7 pour la SU.

Lors de notre déclaration liminaire d'ouverture au CSA, nous avons alerté l'administration, du sous-effectif dans de nombreux services AG/CO et SU sur la DIPA.





## Tableau comparatif entre les effectifs de référence et les effectifs réels en 2024, par DR

	ER 2024	Effectif réel implanté	Différentiel
Tout DIPA	1636	1448	-188
Service support DI	118	126	8
DR FRET	584	504	-80
DR ROISSY VOYAGEURS	706	606	-100
DR ORLY	228	212	-16

## Tableau comparatif entre les effectifs de référence et les effectifs réels en 2024, par grade branche confondue

	ER 2022	Effectif réel implanté	Différentiel
Cat A+	80	62	-18
Cat A	192	179	-13
Cat B	1014	790	-224
Cat C	350	421	71

La situation réelle des effectifs est inquiétante (la grande majorité des services ont un solde négatif entre les effectifs de référence et les effectifs réels). Nous pouvons citer :

◆ pour les bureaux de la DR Fret :

- CCF CO : -4 agents
- CDP : -13
- Cargo Centre : -11
- Fedex -6

◆ pour Roissy voyageur :

- le terminal 1 : -14
- la BSERI : -10
- T2E : -27
- BSER : -12

◆ pour Orly :

- la Direction régionale : -4
- BSEOI : -10
- le terminal 3 d'Orly : -6

La conséquence est que les agents subissent une montée en charge de travail réelle importante. Il faut adapter la charge de travail aux effectifs disponibles, et certainement pas l'inverse.

L'UNSA DOUANES l'a dit en séance : **le travail doit s'adapter à l'Homme !!**

Nous alertons l'administration sur les transferts de tâches, certains agents doivent pallier des absences sur des postes de catégorie supérieure mais sans avoir un quelconque retour pécuniaire ni de reconnaissance hiérarchique.

L'administration compte trop sur l'acceptation des agents vis-à-vis des charges de travail, c'est aux agents de ne plus subir.

Nous sommes inquiets aux éventuelles coupes budgétaires à venir, qui impacteront forcément, le recrutement de personnel qui de surplus va accroître le sous-effectif. Mais aussi, nous ne connaissons pas l'impact sur l'activité des services avec l'arrivée de Delta I/E. **Il faut impérativement que l'administration se penche sur une vraie politique d'attraction et de recrutement.**

## Point Jeux Olympique 2024

Le sujet des échanges de ce point fut la task force. Dans notre déclaration liminaire, nous avons souhaité des fiches de poste afin de définir les contours de cette structure. L'administration diffusera bientôt pour les fiches de postes pour les postes à pourvoir. Ce ne seront que des missions douanières.

La candidature se fait donc par un simple courrier. La rétractation est possible, si le poste auquel un agent est affecté, ne lui convient pas au moment de la sélection à la task force. À ce jour, les critères de sélection ne nous ont pas été précisés.

Comme pour le dispositif des agents en surveillance de la plateforme, les agents de la task force auront 15 jours minimum de congés consécutifs. La prime sera de 1 900 € pour tous les agents qui seront mobilisés (sauf arrêt maladie ou absence qui couvrirait plus de 50 % du nombre de jours de mobilisation)

Les agents seront utilisés dans la task force selon les besoins, mobilisation surtout avant les JO et entre les JO et JOP. Dans les périodes «creuses» les agents retourneront dans leur service respectif.

C'est pour cela que la côte de service doit être faite au niveau des services respectifs de chacun et qu'elle sera suivi au mieux lors de la mobilisation dans la task force. Les dimanches ne seront pas obligatoires c'est sur la base du volontariat.

La date de dépôt des candidatures est décalée au 29 mars. La réponse sur la composition de la task force sera donnée au plus tard mi-avril.

Il faut rappeler que la règle des 50 % de présents en période de congés n'existe plus... Alors, soit les agents sont mobilisés et indemnisés, soit ils s'organisent comme chaque année et point barre !

### L'UNSA Douanes DIPA revendique toujours pour les JOP 2024

- **défiscaliser la prime JOP 2024,**
- **prime pour l'ensemble du personnel, de nombreux agents notamment dans les bureaux de contrôle se trouvent concernés puisque des critères dédiés aux JOP ont été mis en place en parallèle de ceux déjà existants,**
- **faciliter les transports pour ceux qui utiliseront leur véhicule personnel,**
- **mettre un dispositif de gratuité des transports en commun, pour les agents qui n'ont pas Pass navigo, cette gratuité se doit d'être pour l'ensemble des agents de la plateforme, mobilisés ou pas.**

## Point problématique des Terminaux sur Orly

L'UNSA Douanes DIPA, a sollicité l'inscription de ce point à l'ordre du jour. Il y a un malaise, essayons de trouver des solutions satisfaisantes, l'Administration est responsable de la santé physique et morale de ses agents. Nous rappellerons que « Le travail doit s'adapter à l'homme » et non « l'homme doit s'adapter à la course aux chiffres ». Il faut trouver l'équilibre, éviter les errements de toutes parts. C'est en faisant n'importe quoi, qu'on devient n'importe qui !!!

Ainsi, les agents d'Orly invités à titre d'experts ont pu exprimer leur ressenti

quotidien.

Le DI conçoit qu'il faut de la communication, ainsi pour Orly 4, il missionne le DR afin d'organiser une réunion de brigade et d'apporter des pistes d'amélioration dans l'exercice des missions quotidienne (donné plus d'initiative aux chefs d'équipe, plus de souplesse dans la cote de service,...). Et concernant Orly 3, déplacement de la psychologue et du médecin du travail.

## Point questions diverses

### Question 1

Nous aimerions connaître sur l'année 2023, la volumétrie des constatations sur le fret, ayant débouché sur une demande de LSP auprès de la DOD, et combien ont fait l'objet d'une acceptation de la part de la DOD.

**Pas de réponse de la part de l'administration, car «sorti de leurs contexte les chiffres de veulent rien dire».**

### Question 2

Le gouvernement s'est lancé en 2023, sur un vaste plan de protection concernant les agents qui sont au contact des usagers. Le Ministre de la fonction publique propose un plan en trois axes : qualifier et mesurer ce qui se passe ; mieux prévenir; protéger et accompagner.

incivilités. Y-en-a-t-il eu sur la DIPA?

**Une déclinaison est en tran d'être élaborée.**

Ainsi, sur les moyens matériels : caméras, boutons d'alerte,... Un fonds de 1 million d'euros est débloqué pour la Fonction publique de l'État (FPE). Il a été porté à 3 millions d'ici la fin de l'année 2023. Est ce que la DIPA a bénéficié de ce fonds?

Toujours selon l'esprit de ce plan. Protéger et accompagner les agents : les agents n'auront plus à aller porter plainte seuls. Et les agents devront pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle plus facilement. Avons nous des données sur les dépôts de plainte des agents des Douanes ayant subi une agression verbale, physique, voir même afin de répondre à des accusations calomnieuses et ensuite combien d'agent de la DIPA ont sollicité la protection fonctionnelle?

**La DG est en charge du dossier, nous sommes en attente de la déclinaison sur la DIPA**

**A la DRV 5 dossiers qui concerne 11 personnes (incluant l'incident à la BSERI) et à la DRV 0.**

D'autres mesures du Plan prévoient des opérations de sensibilisation et de formation. À partir de novembre 2023, les agents devaient participer à une journée entière de formation dédiée à la prévention et à la lutte contre les

le secret et la discrétion professionnel ?

### Question 3

Sur le recrutement au poste de secrétariat de la division de surveillance 3. Nous n'avons aucuns priori à des recrutements de contractuels sur des fonctions support, néanmoins là, nous avons un post semi opérationnel, avec une vision sur des données confidentielles (infracteurs, adresses personnelles d'agents et accès au réseau informatique DIPA), ce qui nous amène à diverses interrogations. Notre question est, est ce que la DIPA va poursuivre dans cette voie, à savoir un recrutement d'agents sur des postes semi opérationnel en service non actif ? Quel dispositif a mis en place l'administration pour éviter tout soucis concernant

**Les divisions 1 et 3 sont concernées, il y a enquête administrative lors de ces recrutements (notamment le B2), une période d'essai est mise en œuvre. La DI est très attentive lors de ces recrutement.**

## La santé au travail

Dans un article de l'INRS, une nouvelle étude a montré que les travailleurs qui sont le plus souvent assis ont un risque accru de décès lié à une maladie cardiovasculaire de 34% par rapport à leurs collègues les plus actifs. Cet excès de risque de décès est de 16 % toutes causes confondues. Cependant, lorsque les travailleurs alternent entre position assise et non-assise, ce risque accru de mortalité disparaît.

Le temps que chaque agent passe au travail, représente une part importante de sa vie. Il est donc essentiel de prendre en compte les effets de notre activité professionnelle. Pendant longtemps, le travail était présenté comme une source d'épanouissement, d'accomplissement et d'ouverture: un grade, des responsabilités, un salaire ! Or, les réformes successives de ces dernières années ont affecté de façon désastreuse, nos carrières, nos rémunérations, ainsi que l'organisation de notre administration.

L'origine du mal qui affecte nos corps et nos têtes: injonctions paradoxales, non valorisation des compétences personnelles, des contrôles d'exécution au service de la statistique. Quand la subjectivité prend la main sur la notation d'un agent, que la multitude de tâches à réaliser perd de vue la cohérence et le bon sens, il se crée des troubles nouveaux emprunt d'anglicismes: les 3 B-OUT, pour Burn-out, Bore-out et Brown-out.

Si l'épuisement professionnel côtoie l'ennui au travail et si l'appréhension à se rendre au travail persiste durablement, c'est bien que le travail, contrairement à la chanson de Salvador, ce n'est plus la santé.

### L'UNSA Douanes appelle à la prise de conscience de nos dirigeants !

Nous demandons le retour d'un mode d'animation des équipes, basé sur la communication orale et la confiance. Il faut permettre à l'encadrement de retourner sur le terrain, en le déchargeant des trop nombreuses tâches administratives. Le déploiement des outils 5G doit être au service du dialogue et non du flicage.

La pratique du sport doit être facilitée. Il faut pleinement intégrer dans l'organisation du travail, la prévention de tous les risques sur la Santé.

Le réseau de surveillance médicale des personnels doit être homogénéisé et consolidé sur le territoire, pour agir en toute objectivité. La télémédecine est également une piste de réflexion à envisager. Les agents des douanes méritent un accompagnement rigoureux tant physique que psychologique.

Enfin, il n'est nul besoin de rappeler que l'activité physique est essentielle pour se maintenir en bonne santé. La sédentarité provoque l'apparition de pathologies chroniques et génère de la souffrance. Les dotations des Formations Spécialisées pallient le manque d'ergonomie des postes de travail, mais l'origine du mal vient du fait que nous sommes faits pour bouger.

### L'UNSA Douanes revendique des mesures simples à mettre en place, s'appliquant à TOUS et tellement bénéfiques



### OFFRIR et DONNER l'opportunité aux agents de bouger.

**RENFORCER** la prévention des risques liés à la sédentarité, notamment au travail.

**PERMETTRE** un créneau réservé à une pratique sportive dans le temps de travail : à la prise de service ou pendant une coupure méridienne, pour les agents volontaires.

**CONCLURE** des conventions avec des gymnases et des salles de sport (participation employeur), dans la mesure où il n'est pas possible d'en créer au sein des bâtiments.

### LIBÉRER et MODERNISER le cadre de travail des agents.

**INSCRIRE** la convivialité comme outil de prévention des risques psycho-sociaux.

**CONSTRUIRE** une salle dédiée à la détente dans chaque service (différent du local social).

**AMÉNAGER** des lieux de travail pour ne pas rester assis toute la journée avec du mobilier de bureau mixte (assis/debout).

**ASSOCIER** les agents au schéma d'organisation des locaux.

**RÉNOVER** l'isolation thermique (été/hiver) via la performance énergétique des bâtiments.

**AGIR et PROTÉGER**, le cas échéant, pour réduire le bruit ambiant et l'exposition à la pollution.



### PROTÉGER le capital santé des agents.

**PRÉVENIR** des troubles musculo-squelettiques liés à l'environnement de travail en dispensant des formations obligatoires sur les lieux de travail.

**ACCORDER** des jours de congés mensuels non cessibles, en plus des CA, pour les personnels en service actif ou assimilé selon un barème progressif.

**RENDRE** accessible la bonification pour pénibilité à tous les agents concernés.

**GARANTIR** tous les temps de pause.

**PLÉBISCITER** les restaurants administratifs proposant des menus équilibrés.

# Barème des cotisations 2024

Besoin d'une information ?

↳ [unsadouanes@gmail.com](mailto:unsadouanes@gmail.com)

Trouver une section ?

par ici →



Grades	Montant annuel	Coût annuel*	Coût mensuel*
<b>Primo adhérent</b>	<b>40 €</b>	<b>13 €</b>	<b>1,10 €</b>
Retraité	42 €	14 €	1,16 €
Berkani	42 €	14 €	1,16 €
Contractuels	47 €	16 €	1,29 €
Agent de Constatation	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation Principal 2 <sup>e</sup> classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1 <sup>e</sup> classe	103 €	34 €	2,83 €
Contrôleur 2 <sup>e</sup> classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1 <sup>e</sup> classe	112 €	37 €	3,08 €
Contrôleur Principal	119 €	39 €	3,27 €
Inspecteur	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur Régional 3 <sup>e</sup> classe	157 €	52 €	4,32 €
Inspecteur Régional 2 <sup>e</sup> classe	164 €	54 €	4,51 €
Inspecteur Régional 1 <sup>e</sup> classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2 <sup>e</sup> classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1 <sup>e</sup> classe	182 €	60 €	5,01 €
DSD2 / CSC2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1	194 €	64 €	5,34 €
DPSD / Adm. / Adm. Civil	220 €	73 €	6,05 €
Adm. sup. / Adm. HC	220 €	73 €	6,05 €
Administrateur Général	268 €	88 €	7,37 €

pragmatique

rassembleur

déterminé

accessible

innovant

\*après crédit d'impôts de 66% perçu en 2025



J'adhère ici :

