



L'ENVOL

n°64

Avril 2025



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

Agenda

Mardi 15 avril

CSAL

Jeudi 17 avril

FS



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) : 86,40 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

Plan de vol

Balise 1

Formation Spécialisée
Sécurité, budget et climatisation :
le tiercé pendant du moment

Balise 2

GT Attractivité
Des promesses d'attractivité,
mais pas de miracle!

Balise 3

Groupe de Travail à Orly
Des avancées (?) mais des enjeux
majeurs à surveiller....

Balise 4

GT Formation
Un Engagement Fort pour la Formation
des Agents

Balise 5

Suivi du Plan d'Actions
pour la Surveillance (PAS)
Le chef d'équipe

« 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

Sécurité, budget et climatisation : le tiercé perdant du moment

Le 18 février, nous avons été convoqués pour une formation spécialisée avec un ordre du jour important. Toutefois, nous n'avons pas pu traiter l'ensemble des points prévus. Par conséquent, une nouvelle convocation est prévue le 27 février afin d'aborder le tableau de suivi ainsi que les questions diverses.

Pour rappel, une formation spécialisée est consultée sur :

- La teneur de tous les documents se rattachant en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les projets de texte relatifs à la protection de la santé de l'hygiène, de

la sécurité des agents dans le cadre leur travail, à l'organisation et à l'amélioration des conditions de travail ;

- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Approbation de dépenses dans des opérations d'initiative locale (actions de formation et aménagement de postes notamment, mesures de prévention locale)

Budget et priorisation des actions, Budget flou, mais des droits : priorité aux conditions de travail et à la prévention !

Comme mentionné dans notre déclaration liminaire, l'incertitude persiste quant au budget alloué, ce qui impactera les actions mises en place. Toutefois, nous devons avancer sur des thématiques essentielles, telles que l'achat de

matériel recommandé à la suite de préconisations médicales et de mesures de prévention locale.

Validation des dépenses pour préconisation médicale

Nous avons validé l'acquisition des équipements suivants :

- Deux sièges ergonomiques ;
- Un coussin d'assise ;
- Des bouchons d'oreille pour une brigade travaillant sur les pistes ;
- Un réassort de trousses à pharmacie ;
- Des sous-ceinturons ;
- Une batterie pour défibrillateur cardiaque.

Concernant les sous-ceinturons, nous défendons ce dossier depuis longtemps à la fois au niveau local et national. Il est indispensable de prendre en compte

l'ergonomie et la santé de nos collègues. À ce titre, le bureau Réseau 2 va prochainement mener des expérimentations sur trois dispositifs : le brèlage, les sous-ceinturons et la plaque tactique de hanche. Ces équipements ont été présentés par la DG lors du GT de la FS des 5 et 6 février. Nous avons exprimé notre souhait d'être informés si la DIPA était retenue comme site d'expérimentation et que ces éléments soient présentés en FS DIPA.

Achat de ventilateurs pour trois sites (Chronopost, le SCEP et la CSR) Nous avons validé cet achat en insistant sur la nécessité d'anticiper la période estivale et l'impact des conditions thermiques. Nous avons également souligné l'importance de demander au bailleur de vérifier le bon fonctionnement des systèmes de ventilation, d'aération et de climatisation dans les locaux. De faire un état des stocks des ventilateurs également.

Catalogue des matériels acquis

L'UNSA Douanes DIPA a demandé à l'administration de mettre à disposition un catalogue des matériels achetés par la FS sur l'intranet. L'administration a répondu que l'espace «Pôle prévention et action sociale de la DIPA» existe déjà et sera enrichi. La mise en place d'un catalogue a été étudiée, mais les demandes

des agents concernent une grande variété d'équipements spécifiques. Pour mieux répondre à leurs besoins, une campagne régulière de recensement des besoins sera mise en place.

DUERP-PAP, Sécurité : priorité absolue... sauf pour les prestataires !

Nous avons rappelé que, sur certains sujets, l'absence de retours concrets génère une exaspération et un sentiment d'usure chez les agents. C'est notamment le cas pour les interventions des prestataires (bailleurs, entreprises de ménage).

Six risques classés en P1 (action immédiate requise)

Ces risques concernent tous la sécurité :

- 3701 : voie de circulation ;
- BSE T3 : porte anti-retour ;
- RI : pédale d'alarme ;
- BSER : incident signalé lors de la tentative de meurtre ;
- BSER : risque de chute.

La sécurité est une priorité absolue. Elle ne doit souffrir d'aucune négligence et ne saurait être ignorée. Cependant, nous sommes tributaires de la réactivité des prestataires, notamment pour les problématiques liées à la voie de circulation et aux prestations immobilières des bailleurs.

Nous avons également pointé une politique de sécurisation à double vitesse. Sur le linéaire, la vidéooverbalisation est omniprésente et une infraction de stationnement de deux minutes attire immédiatement plusieurs contrôles de police. En revanche, dans certains secteurs du fret, c'est l'anarchie. Nous demandons que ces incohérences soient corrigées au plus vite.

Nous resterons attentifs aux suites données à ces dossiers et nous continuerons à défendre les intérêts et la sécurité de nos collègues.

PCR Médical Scopie sous contrôle : un rayon médical pour la radioprotection !

Les arceaux de scopie utilisés au SMU de Roissy et d'Orly relèvent du régime de déclaration médicale. En l'absence de PCR médical, la DI Paris-Aéroports a dû faire appel à un organisme compétent en radioprotection en qualité de PCR médical externe. Cet organisme est la SOCOTEC.

Après une explication claire et précise d'un référent PCR à la DIPA sur les raisons de cette décision, nous avons validé le contrat. Toutefois, il serait pertinent que les PCR de la DIPA puissent obtenir une qualification dans ce domaine afin de renforcer les compétences internes et d'optimiser la gestion de la radioprotection.



Projets de déménagement de services Déménagements en vue : du tri postal au tri thermique !

Les projets de déménagement présentés concernent :

- Le Centre de dédouanement postal (CDP) vers le hub export de La Poste ;
- Le Pôle de gestion des procédures (PGP) de la direction régionale de Roissy Fret au 3701.

Nous avons souligné que l'Administration avait pleinement associé les agents de ces deux services à ces projets.

Concernant le PGP, ce projet vise avant tout une amélioration fonctionnelle sans

bouleversement majeur des conditions de travail.

En revanche, pour le CDP, une préoccupation majeure demeure : la climatisation. Le projet, en l'état, ne répond pas aux attentes des agents en matière de confort thermique. L'Administration est actuellement en- train d'expertiser la faisabilité d'un transfert de la climatisation de l'ancien site vers le nouveau. À défaut, La Poste pourrait être amenée à en installer une nouvelle. Nous avons demandé que ce point soit représenté lors de la prochaine FS afin d'obtenir un retour sur cette question essentielle.

Programmation des formations Formations à la DIPA : De la prévention à la gestion des urgences, en passant par le yoga des yeux !

En attendant la sanctuarisation du budget alloué à la FS, le pôle prévention présente les formations qui seront proposées aux agents de la DIPA.

Les formations choisies doivent être ajoutées au plan de formation de la DIPA pour l'année 2025 :

- PSC (Premiers Secours Citoyen) : 10 sessions
- Sauveteur secouriste au travail (SST)- formation initiale : 1 session
- Sauveteur secouriste au travail (SST)- recyclage : 1 session
- Formation manipulation d'extincteur et équipiers d'évacuation : 2 sessions à Roissy et 1 session à Orly
- Formation conduite préventive : 1 session
- Formation habilitation électrique BE-BS pour le service du STM
- Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) - Gestion des conflits : 2 sessions
- Prévention des Troubles Musculo- Squelettiques (TMS) : 1 sédentaire ; 2 travail dynamique.

- Formation premiers secours canin : 1 session

- Formation yoga des yeux : 1 session

Sur le sujet des formations en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail, nous avons souligné l'importance d'une diffusion plus large. Concernant la formation PSC, il serait plus pertinent qu'elle soit dispensée dans les écoles de La Rochelle et de Tourcoing afin d'assurer une meilleure accessibilité pour les agents.

Par ailleurs, nous avons exprimé le souhait d'ajouter un module spécifique sur la prise en charge des blessures de type « guerre ». En raison de l'augmentation de la violence liée aux trafics et de l'armement toujours plus sophistiqué des criminels, cette formation complémentaire serait essentielle. Elle viendrait en renfort de la formation sur le périple meurtrier, afin de mieux préparer les agents à des situations d'urgence extrême.

Cette revendication est portée aux niveaux national et ministériel afin d'obtenir une reconnaissance et une mise en place effective de cette formation renforcée.

Sécurisation des locaux de détaxe «Détaxe et sécurité : un pas en avant, deux pas en arrière»

Un point est fait en séance des différentes détaxes.

T1 ADP a mandaté une société pour accrocher un rideau métallique, et une étude est en cours vis-à-vis du sol en marbre.

T2F reconfiguration en mars.

T3 une amélioration du local est attendue.

T2AC exploitation de la détaxe.

Sur la sécurisation des points de détaxe, nous avons clairement exprimé que lorsqu'il s'agit de garantir la sécurité de nos locaux et, par extension, celle des agents, ADP adopte une posture de service minimum. En revanche, lorsque

certaines compagnies aériennes sollicitent une intervention, un simple appel suffit pour qu'ADP réagisse immédiatement.

Paradoxalement, lorsque c'est ADP qui décroche le téléphone, la Douane se voit sommée d'intervenir, notamment pour assurer une présence dans son salon VIP au terminal 1. Cette asymétrie de traitement est inacceptable.

Nous enjoignons donc l'Administration à cesser de répondre aux sollicitations d'ADP tant qu'aucune mesure concrète n'est prise pour améliorer les conditions de travail, renforcer la sécurité et assurer une véritable sécurisation des espaces concernés (porte anti-retour, sécurisation des points de détaxe au T1, etc.). La sécurité des agents n'est pas une option.

Bilan des fiches de signalement «Sous-effectif, surcharge, souffrance... et si on faisait quelque chose ?»

Il nous a été présenté trois fiches de signalement, toutes issues du même service, le Terminal 1. Elles mettent en lumière une situation précise où le principal problème est avant tout un défaut de communication, largement exacerbé par le sous-effectif. Ce malaise est ressenti à tous les niveaux des services, touchant aussi bien les agents de catégorie C, B, A que A+.

Les difficultés sont directement liées à une charge de travail excessive, engendrant une souffrance professionnelle. Le sous-effectif favorise les tensions internes et altère considérablement la qualité de vie au travail. Certains agents parviennent à exprimer leur mal-être, tandis que d'autres peinent à en parler. C'est précisément ce qui se produit au Terminal 1. Nous estimons qu'une meilleure communication interne est indispensable afin d'éviter toute spéculation inutile ou désorganisation collective préjudiciable.

Par ailleurs, la charge de travail et la pression mentale qui pèsent sur l'agent cotateur posent problème. Cette fonction, pourtant essentielle, n'est ni reconnue à sa juste valeur par l'Administration ni valorisée financièrement, et nous soutenons ces agents.

Cette situation soulève également une réflexion plus large sur la gestion des très grandes structures. Avec 90 agents au Terminal 1, un encadrement en mode TGU (50 agents) n'est tout simplement pas viable. Pour remédier à ces difficultés, l'Administration a décidé de renforcer le secrétariat du T1 et d'ajouter un poste de catégorie B à l'encadrement.

Après les écrits de certaines OS, le DRV avait déjà identifié plusieurs «irritants» et dressé un état des lieux du Terminal 1, mettant en évidence des problématiques telles que le changement de cote et le cumul d'heures. Sur un mois seulement, 40 % des agents du T1 ont demandé un changement de cote dont 5 pour un même agent, alors que cette cote est préparée deux mois à l'avance, la répartition des nuits et jours fériés est équitable et très peu d'agents affichent un solde d'heures négatif.

Pour le DRV, les règles sont respectées, l'encadrement joue un rôle crucial dans la gestion des effectifs et la bonne tenue des plannings de service. Ce type d'audit sera désormais réalisé dans chaque brigade afin d'optimiser l'organisation et d'apporter des solutions concrètes aux problèmes rencontrés.



Des promesses d'attractivité, mais pas de miracle !

Renforcer l'attractivité de la DIPA : Au-delà du recrutement, une question de fidélisation

Comme nous le rappelons régulièrement, l'attractivité ne se limite pas à attirer de nouveaux agents, mais aussi à les retenir au sein de la DIPA. Aujourd'hui, nous constatons avec inquiétude un sous-effectif préoccupant, particulièrement marqué dans la catégorie B (-260 agents). Pourtant, les solutions proposées par l'administration ne sont pas à la hauteur de l'urgence de la situation. L'arrivée de stagiaires et quelques recrutements externes ne suffisent pas à combler ce déficit.

Nous avons de nouveau souligné le potentiel de la DIPA :

- Un protocole aéroportuaire qui garantit un régime horaire stable,
- La possibilité de changer de service grâce au TIM,
- Des métiers diversifiés et enrichissants,
- Des infrastructures sur site avec cantines et un réseau de transport en commun et routier dense.

Néanmoins, ces éléments ne suffisent pas à attirer des agents. Pour renforcer l'attractivité, nous revendiquons :

- Augmenter le nombre de concours ouverts afin qu'ils soient en adéquation avec les besoins réels.

- Une reconnaissance concrète des efforts : revalorisation des parcours professionnels, meilleure attribution des promotions, et création de passerelles vers des postes à responsabilités.
- Création d'une prime de fidélisation DIPA (Roissy, Orly, Le Bourget), équivalente à celle de la Police Nationale, pour garantir une incitation financière tangible et unilatérale ce que n'offre pas la prime 93 (plus de 80 % des agents en seront exclus, si elle est appliquée).
- Une prise en compte effective de la surcharge de travail, avec des compensations salariales pour les agents qui assument des tâches supplémentaires sans reconnaissance.
- Une réflexion sur les horaires administratifs, l'UNSA DOUANES DIPA, fortement attachée au protocole se propose de l'améliorer: par exemple, pour les agents en horaire administratif, tout en garantissant les acquis actuels (le temps de pause méridienne) d'apporter une souplesse sur le temps de travail. En donnant la possibilité de choisir le bornage horaire via des blocs horaires.

La fidélisation des agents : un enjeu insuffisamment adressé

La fidélisation des agents reste, à ce jour, une problématique traitée de manière superficielle. Les mesures proposées, telles que les entretiens individuels, les webinaires ou l'expérimentation des horaires longs pour la CSA, sont loin de répondre aux attentes réelles des agents. Ces initiatives, bien qu'intéressantes, ne suffisent pas à créer un environnement de travail durable et attractif.

L'attractivité d'un poste repose sur trois piliers fondamentaux : le territoire, les conditions de travail et le métier lui-même. Or, il faut souligner que le DI n'a qu'un contrôle limité sur des enjeux cruciaux, tels que les revalorisations salariales, la restauration, le logement ou les actions parentales (crèches, tickets CESU). Ces questions essentielles ne peuvent être résolues que par une action directe au niveau stratégique, et le DI ne peut que remonter ces revendications sans avoir la capacité de les mettre en œuvre.

En l'état actuel, les actions de fidélisation semblent se concentrer principalement sur les conditions de travail, mais ces efforts restent fragmentaires. La véritable fidélisation passe avant tout par un sens donné au travail, une amélioration tangible des conditions de travail et une valorisation réelle des agents. C'est un levier essentiel que le Directeur peut activer de manière plus directe et efficace.

Pour renforcer cette fidélisation, plusieurs leviers sont à la portée de la direction :

- Investir dans la formation spécialisée, pour que les agents puissent améliorer les conditions de travail
- Valoriser les efforts des agents à travers des gestes simples mais significatifs : lettres de félicitations, reconnaissance du travail accompli, écoute active des besoins, et soutien moral.

- Gommer les irritants du quotidien, en réduisant les tâches redondantes, chronophages ou usantes qui nuisent à l'engagement et à la motivation des agents.
- Améliorer la communication, tant entre les agents qu'entre la hiérarchie et les équipes. Une communication fluide et transparente est primordiale pour renforcer la confiance et la cohésion.
- Promouvoir l'équité dans toutes les décisions administratives et organisationnelles, afin que chaque agent se sente traité de manière juste et respectée.

Le Directeur souhaite également mettre en place des LDG (Lignes Directrices de Gestion) sur les cotes de service, afin d'harmoniser les pratiques entre les différents terminaux. Cette initiative, si elle est bien menée, pourrait constituer un pas important vers une plus grande cohérence organisationnelle et une gestion plus fluide des effectifs.

La fidélisation des agents nécessite des actions concrètes et une vision stratégique à long terme, visant à améliorer non seulement les conditions de travail, mais aussi la reconnaissance et la valorisation du métier. Il est crucial que la direction passe d'une simple gestion de surface à une démarche véritablement proactive et structurée pour garantir une véritable attractivité et rétention des agents.



Des perspectives pour 2025 floues et insuffisantes ?

Les mesures envisagées pour 2025 ne sont que des expérimentations ou des ajustements administratifs simplification des règles du TIM, lancement de campagnes d'inscription plus fréquentes et réduction de la période d'inscription à 3 semaines, expérimentation du passage de la cellule sécurité alimentaire (CSA) en horaires longs, réflexion sur les raisons des départs, etc).

Transmission et suivi de la note sur les points de résidence pour éviter la perte de points en cas de mutation sur une résidence géographique identique et demander 100 points de bonification pour tous les agents de la DIPA, cela ne serait pas étendu à l'UDD Nuit.

Dans le même temps, la direction met en place plusieurs actions clés :

Améliorer l'accueil et la formation des nouveaux arrivants, en particulier les recrutements externes.

Développer la visibilité de la direction avec un réseau d'ambassadeurs, des journées portes ouvertes et un renforcement des partenariats universitaires. Professionnaliser le recrutement via un pack dédié aux managers et un renforcement des outils RH.

Ces initiatives visent à optimiser l'intégration, la rétention des talents et la valorisation des métiers de la douane.

Une stratégie d'attractivité qui ne répond pas aux attentes des agents

Le recrutement externe et la communication autour des métiers ne suffisent pas à rendre la DIPA plus attractive.

Les agents attendent des améliorations immédiates et visibles sur :

- Les conditions de travail : réduction de la charge, organisation plus efficace.
- La rémunération : revalorisation indemnitaire, prime de fidélisation équitable.
- Les perspectives de carrière : transparence sur les mutations et promotions, critères clairs pour l'évolution professionnelle.
- Une écoute active des agents de la DIPA avec des engagements concrets de la direction.

Cette réunion n'a fait que dresser un état des lieux sans apporter de solutions concrètes pour résoudre la crise de l'attractivité. Il est essentiel de mettre en place de nouveaux dispositifs, d'améliorer les existants afin que les agents se sentent pleinement intégrés dans une Direction Unique. Il est impératif que la direction cesse de multiplier les «réflexions» et passe à des mesures immédiates et concrètes pour répondre aux revendications des agents.



Groupe de Travail à Orly : Des avancées (?) mais des enjeux majeurs à surveiller....

Le 18 mars, un groupe de travail (GT) s'est tenu à Orly, permettant d'aborder plusieurs sujets majeurs impactant directement le bien-être et les conditions de travail des agents dans certains services de la plateforme aéroportuaire. Bien que ces projets visent à harmoniser et améliorer l'organisation du travail en reprenant les éléments liminaires et la conclusion des discussions précédentes, des préoccupations demeurent quant à leur mise en œuvre.

Nous saluons néanmoins l'initiative de l'Administration d'organiser ce GT sur Orly, répondant ainsi à une demande formulée dès 2017, où nous avons réclamé la mise en place de GT bidirectionnels pour mieux harmoniser les processus entre Roissy et Orly. Toutefois, cette démarche doit se poursuivre et s'intensifier pour aboutir à des résultats concrets et durables.

Préparation du CSAL

Ce groupe de travail constitue une étape préparatoire au prochain CSAL, qui se tiendra également à Orly. Plusieurs points seront soumis au vote :

Modalités de cotation du service de la BILC

Le projet vise à remplacer le système flexible du memento par un régime fixe d'ordres de service. Cette modification aura des impacts significatifs sur l'organisation et la charge de travail des agents.

Le DI a consenti à fixer les horaires de prise de service à 5h ou 5h30. Cependant,

nous avons insisté sur la nécessité de valoriser et reconnaître l'expertise des agents de ce service, notamment dans le domaine du ciblage. Leur savoir-faire ne doit pas être sacrifié sur l'autel de la réorganisation.

Création d'un poste d'adjoint au Directeur Régional

Il est prévu la suppression des postes de chefs de pôles (PAE et POC) et la création d'un poste d'adjoint au directeur régional, ainsi que d'un référent pour

l'action économique. Cette réorganisation soulève des interrogations légitimes sur son impact sur les conditions de travail et la clarté des rôles.

Autres points abordés

Expérimentation des nouvelles plages horaires à compter du 1er juillet

- Passage de 10h à 12h de service
- Plages horaires en journée : 6h/18h et 7h/19h
- Horaires de nuit : 18h/6h

Le DI a exprimé son refus catégorique d'un service en 7h-19h pour cette brigade.

L'objectif affiché est d'étendre et de réinvestir certaines missions, comme le renforcement de la présence douanière sur la plateforme. Nous serons extrêmement vigilants pour éviter une surcharge de travail si les effectifs ne sont pas ajustés et prévenir tout effet négatif sur le bien-être des agents.

Déménagement du bureau OPCO aérogare

Le projet de déménagement est confirmé pour cette année.

Ce dossier illustre une nouvelle fois l'absence de mesures adéquates prises par ADP pour améliorer les conditions de travail des agents, notamment pendant la période estivale. Les agents avaient majoritairement opté pour une implantation au Terminal 3, mais l'administration privilégie le Terminal 4, jugé moins coûteux.

Nous avons souligné qu'un choix essentiel manquait dans le sondage : celui de maintenir le bureau existant en l'améliorant. Après analyse des arguments et en prenant en compte nos préoccupations concernant la sécurité des agents après 18h et l'évolution du trafic aérien, le DI rencontrera la responsable des aéroports de Paris-Orly pour discuter de cette problématique.

Restauration : un enjeu essentiel pour la qualité de vie au travail

Le sujet de la restauration demeure une préoccupation majeure. Depuis plusieurs années, ADP réduit son offre de restauration, impactant directement les agents. Désormais, Air France restreint également son service en fermant les vendredis et week-ends.

Cette situation oblige les agents du Terminal 3 à se déplacer jusqu'au Terminal 4 pour se restaurer, une contrainte inacceptable. Nous resterons attentifs au

maintien et à l'amélioration des services de restauration sur la plateforme.

Après de longues négociations, nous avons obtenu pour les agents du bureau et de la direction une cantine conventionnée et subventionnée, en partenariat avec Air France Industrie. Nous remercions l'Administration pour cet effort budgétaire. Les retours des agents sont positifs, et il est impératif que cette offre soit pérennisée.

Demande de transformation du bureau OPCO en local social

Nous avons sollicité l'Administration pour transformer le bureau OPCO aérogare en espace social pour les agents. Cette demande a été refusée au nom de la sécurité.

Or, il est paradoxal que l'Administration considère cette transformation comme une problématique alors qu'elle autorise des vestiaires en sous-sol et impose aux agents de la salle d'armement de traverser une zone publique sans arme... CQFD.

Sécurisation des contrôles et des bâtiments : un enjeu crucial

Nous avons profité de ce GT pour mettre en avant une problématique qui nous tient à cœur : la sécurisation des contrôles et des bâtiments.

Les risques encourus par nos collègues sont considérables, notamment lors de :

- Le transfert des "bouletteux" vers les hôpitaux
- Le convoyage des infracteurs vers les brigades
- Les procédures de remise, de transfert de marchandises et d'opérations de destruction

En l'absence de moyens de protection adaptés, quelle doctrine devons-nous adopter pour prévenir les agressions et les atteintes physiques sur nos agents ?

Les agents OP/CO sont également exposés à des risques accrus, et la sécurisation des bâtiments administratifs reste un chantier bien plus vaste que la simple surveillance des zones sensibles. Autant de défis nécessitant des réponses concrètes et ambitieuses.

Ce point a été pris en compte par la DI, qui s'est engagée à présenter le plan de l'Administration lors d'une réunion de dialogue social.

Ce groupe de travail a permis de poser les bases de discussions importantes pour l'avenir des conditions de travail des agents sur la plateforme d'Orly. Toutefois, il ne doit pas rester une simple étape consultative. Nous attendons des engagements fermes, des décisions adaptées aux réalités du terrain et une véritable prise en compte des préoccupations des agents.

Nous resterons vigilants et mobilisés pour que ces dossiers aboutissent à des solutions concrètes et durables.



Un Engagement Fort pour la Formation des Agents

Comme chaque année, la direction convie les organisations syndicales à un groupe de travail dédié à la formation professionnelle à la DIPA. Le service de la Formation Professionnelle (FP), en lien avec le secrétariat général de la DR Orly, joue un rôle essentiel en accompagnant les agents des plateformes de Roissy, Orly et Le Bourget.

Nous tenons à féliciter et remercier toute l'équipe pédagogique de la DI ainsi que le relais au SGR d'Orly pour leur engagement et leur dévouement dans l'organisation et la transmission des savoirs. Leur investissement constitue un

atout majeur pour la montée en compétences des agents.

Nous saluons également l'implication des collègues formateurs occasionnels, des moniteurs TPCI et de tir, ainsi que de ceux qui participent bénévolement aux jurys blancs. Il est essentiel de valoriser ces agents, notamment lors des entretiens professionnels, car ils assurent ces missions en parallèle de leurs responsabilités habituelles. Nous avons d'ailleurs relevé ce point auprès de l'Administration.

Une offre de formation riche mais inégale

L'offre de formation est diversifiée, ce qui représente un véritable atout. Cependant, des disparités subsistent : certaines sessions peinent à être complétées, tandis que d'autres sont très sollicitées.

Nous avons également constaté que les formations non obligatoires attirent très peu d'inscrits. Un problème majeur réside dans le manque de temps et de moyens matériels pour les agents. Par exemple, les agents SURV en terminale disposent souvent d'un seul ordinateur pour cinq et doivent prioriser la saisie des contentieux ainsi que les tâches administratives. Avec le sous-effectif actuel sur l'ensemble des services de notre Administration, le temps consacré à la

consultation des formations est quasi inexistant.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, la formation doit être un droit accessible à tous les agents tout au long de leur carrière. L'Administration doit garantir cette accessibilité en mettant en place les ressources humaines, techniques et financières nécessaires. La FP doit également évoluer en phase avec les enjeux actuels, notamment ceux liés au narcotrafic, avec des actions de sensibilisation à destination de tous les agents de Roissy, Orly et Le Bourget, quelle que soit leur branche d'activité.

Bilan 2024 : Une Année de formations clés

En 2024, 1 471 agents ont bénéficié d'une formation, incluant des sessions essentielles telles que :

- Chef d'équipe,
- Article 60,
- Delta I-E.

Pour assurer ces formations, la DIPA s'appuie sur :

- 132 formateurs,

- 7 moniteurs TPCI,
- 13 moniteurs de tir,
- 12 formateurs permis piste.

Un motif de satisfaction est l'accompagnement des agents dans la préparation aux concours. En effet, 12 séances de galops d'essai et 2 séances d'oraux blancs ont été organisées. Nous remercions une nouvelle fois les collègues qui se portent volontaires pour être membres des jurys blancs.

Renforcement des Capacités de Formation : Un Pôle TIR-TPCI Solide

À Roissy, un pôle tir composé de 10 moniteurs a permis une augmentation significative du nombre de séances pour les agents de la DIPA. Cette dynamique rapproche la DIPA des standards en vigueur, où chaque agent SURV devrait effectuer quatre séances obligatoires par an.

Un pôle formateur solide ne se limite pas à la transmission de compétences techniques ; il assure également un accompagnement et un soutien indispensables aux agents sur le terrain. Il est essentiel de maintenir ce pôle à

un effectif conséquent pour garantir une formation continue et efficace.

L'augmentation du nombre d'exercices antiterroristes constitue une avancée positive. Plus les entraînements sont fréquents, plus les réflexes de conditionnement et de riposte deviennent naturels. Nous avons insisté sur la nécessité d'inclure les agents OP/CO dans ces exercices afin de renforcer leur sensibilisation aux risques.

Perspectives 2025 : Vers une offre de formation encore plus adaptée ?

L'année 2025 verra le déploiement du SI Formation en remplacement de CLAF, ainsi que des axes de formation sur la recodification du Code des Douanes et Delta E.

Nous réclamons l'intégration systématique d'une formation spécialisée liée aux risques du terrain. Il est impératif que chaque agent opérationnel soit formé à la gestion des blessures graves, notamment par balle. Nous demandons donc

que la formation PSC (Prévention et Secours Civiques) soit systématiquement couplée à une formation aux gestes de survie en milieu hostile.

De plus, il est nécessaire de renforcer la sensibilisation aux dangers du narcotrafic (airtags, destruction de marchandises, menaces diverses). Cependant, cela doit impérativement être accompagné de moyens techniques et humains adaptés.

Nos Exigences pour 2025

- Une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins des agents,
- Un renforcement des dispositifs de protection et de formation face aux risques sécuritaires,
- Une valorisation accrue des formateurs internes et des volontaires,

- Une prise en compte renforcée des enjeux liés au narcotrafic et aux nouvelles menaces.

L'UNSA Douanes DIPA restera vigilante et engagée pour garantir une formation professionnelle de qualité, en adéquation avec les défis de demain.

Suivi du Plan d'Actions pour la Surveillance (PAS) : le chef d'équipe



Dans le prolongement du CSAR réuni le 11 février dernier, la déclinaison du PAS par thématique a débuté lors d'un GT ce vendredi 7 mars consacré aux **avancées pour la valorisation de la fonction de chef d'équipe douanier en uniforme : indemnité financière, mode de désignation, formation, soutien opérationnel et reconnaissance sont au programme**. Une mise en oeuvre est attendue pour l'automne.

→ CADRE GÉNÉRAL

Mise en place d'une prime fixe (majoration ACF) pour environ 2000 agents actuellement recensés dans les services et exerçant déjà cette fonction de manière régulière ou occasionnelle. Elle sera complétée par l'instauration d'une rétribution à la vacation via Mathieu.



→ POUR LES AGENTS QUI NE PERCEVRONT PAS LA PRIME FIXE

Possibilité d'un paiement à l'acte lorsqu'ils exercent la fonction de chef d'équipe de manière ponctuelle. Cette mesure concerne notamment les catégories C* et les nouveaux agents de catégorie B*. Les CSDS et CSDSA seraient également concernés, bien qu'une autre revalorisation indemnitaire est actuellement à l'étude pour ces derniers.

(* Certains agents de catégories B et C pourront tout de même être intégrés au « vivier » en raison de leur positionnement dans les différents services.)

→ DÉSIGNATION DES AGENTS INTÉGRANT LE « VIVIER » DES CHEFS D'ÉQUIPE

Les agents pouvant intégrer ce vivier seront désignés par le DR ou le divisionnaire (décision en cours de finalisation) sur proposition des CSDS.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes renouvellent leurs propositions :

- **Renforcer la formation continue des chefs d'équipe** : Cadrer la mise en place de formations régulières animées par les encadrants, les agents du contentieux ou les référents locaux, axées sur les évolutions juridiques et contentieuses pour garantir une montée en compétence des chefs d'équipe.
- **Assurer un soutien opérationnel aux chefs d'équipe** : La gestion opérationnelle et contentieuse des services ne peut reposer uniquement sur les chefs d'équipe. La mise en place d'un appui via des structures dédiées : permanences de commandement et opérationnelle, CODT, service contentieux, etc. doit être développée.
- **Faire reconnaître la fonction de chef d'équipe au RNCP** : L'UNSA Douanes demande l'inscription de cette fonction au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) afin de valoriser l'expertise et le rôle des chefs d'équipe.

Nous restons mobilisés pour obtenir des précisions sur l'enveloppe budgétaire qui sera accordée par le gouvernement. Elle devra nécessairement se montrer à la hauteur des exigences demandées aux Chefs d'équipe. Le Directeur Général a affirmé son souhait de présenter officiellement ces mesures lors du CSAR de juin, avec une mise en place prévue avant la fin de l'année.

Barème des cotisations 2025



Besoin d'une information ?

↳ unsadouanes@gmail.com

Trouver une section ?

par ici →



Grades	Montant annuel	Coût annuel*	Coût mensuel*
Primo adhérent	40 €	13 €	1,10 €
Retraité	42 €	14 €	1,16 €
Berkani	42 €	14 €	1,16 €
Contractuel - Catégorie C	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation Principal 2^e classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1^{re} classe	103 €	34 €	2,83 €
Contractuel - Catégorie B	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 2^e classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1^{re} classe	112 €	37 €	3,08 €
Contrôleur Principal	119 €	39 €	3,27 €
Contractuel - Catégorie A	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur Régional 3^e classe	157 €	52 €	4,32 €
Inspecteur Régional 2^e classe	164 €	54 €	4,51 €
Inspecteur Régional 1^{re} classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2^e classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1^{re} classe	182 €	60 €	5,01 €
DSD2 / CSC2 / CSSU2 / CSA2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1 / CSSU1 / CSA1	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 2026



J'adhère ici :

