



L'ENVOL

n°68

Janvier 2026



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






Agenda

Bonne année !

La section UNSA Douanes DIPA adresse à l'ensemble des collègues de la DIPA ses vœux les plus chaleureux pour l'année 2026, avec tous ses souhaits de réussite, de santé et de sérénité.



ALTIMETRE

-  Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €
-  SMIC mensuel brut : 1.823,03 € soit 12,02 € de l'heure
-  Pass Navigo mensuel (5 zones) : 90,80 €
-  Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
-  Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

Plan de vol

Balise 1

Entre pilotage défaillant et expérimentations : bilan du dernier CSAL DIPA

Balise 2

Douane Verte : Quand l'Affichage Remplace l'Ambition

Balise 3

Calendrier des payes et des pensions 2026?

« 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

Entre pilotage défaillant et expérimentations imposées : bilan du dernier CSAL DIPA

Le 11 décembre, nous avons été conviés au dernier CSAL DIPA de l'année. La réunion s'ouvrit sur des projets ambitieux, témoignant d'une volonté de transformation et d'optimisation au sein de nos services. Il fut d'abord question du projet de restructuration de la BHR, dont l'objectif est de repenser l'organisation pour gagner en efficacité. Puis, le débat s'est porté sur le projet de modification des horaires de la BSER, visant à adapter les rythmes de travail aux nécessités opérationnelles. Un point d'information permit de partager les avancées

et les orientations à venir, avant que ne soit abordé le projet de transfert du traitement des frais de missions au CSMR, démarche destinée à centraliser et simplifier la gestion. Enfin, la séance s'acheva sur le projet d'expérimentation de l'implantation de maîtrise au T2E, initiative novatrice de l'Administration dont l'objectif est de tester de nouvelles pratiques dans un cadre contrôlé. Ainsi se clôtura cette ultime rencontre de l'année.

Projet de restructuration de la BHR: une réforme masquée

Nous aborderons l'évolution de la BHR qui illustre, à elle seule, l'échec du pilotage antérieur. Historiquement conçue comme une structure composée d'agents de la branche surveillance, la BHR a été progressivement vidée de sa substance, non par choix opérationnel, mais par contrainte : manque d'effectifs, absence d'anticipation et décisions prises dans l'urgence. Plutôt que de renforcer la surveillance, l'administration a choisi de combler les vides en y affectant des agents OP/CO, transformant peu à peu la BHR en unité hybride, affaiblie et dénaturée. Ce glissement ne résulte pas d'une stratégie réfléchie, mais d'un pilotage par défaut, dont le projet actuel constitue l'aboutissement.

Le projet de transformation de la BHR en « service accueil-courrier » est présenté comme une réforme technique visant la lisibilité et l'harmonisation des pratiques. Pour l'UNSA Douanes DIPA, il s'agit en réalité d'une restructuration masquée, aux conséquences lourdes pour les agents.

Derrière le discours managérial, le projet entraîne une fusion implicite des missions de surveillance et d'accueil, conduisant à une dilution des métiers et à un nivellement par le bas des conditions de travail. Les agents de la BHR sont

progressivement éloignés de leur cœur de mission au profit de fonctions d'accueil désarmé, privilégiant l'apparence de sécurité au détriment de la sécurité réelle, sans réponse aux problématiques techniques et structurelles existantes.

Les conditions de travail demeurent un point d'alerte majeur. Les réponses apportées par l'administration restent superficielles et contournent les enjeux essentiels : surcharge liée à la gestion de plusieurs sites, conditions matérielles dégradées, absence de perspectives de carrière, flou persistant sur l'effectif cible et sur la reconnaissance indemnitaire. Le calendrier est d'ores et déjà verrouillé, avec des travaux programmés et une mise en œuvre annoncée dès 2026, confirmant que les décisions sont prises avant toute véritable concertation.

Enfin, l'UNSA Douanes alerte sur le risque de la polyvalence imposée qui rend les missions génériques et interchangeable. Les agents publics deviendraient alors un simple relais transitoire dans une logique de rabais des fonctions supports.

Pour l'ensemble de ces raisons, l'UNSA Douanes a voté contre ce projet, qui s'inscrit dans une logique de déclassement et de nivellement par le bas.

Changement d'horaires à la BSER : une avancée nécessaire mais présentée comme une faveur

L'administration présente le passage de la vacation 5/17 à l'horaire 06h-18h comme une évolution technique visant à rationaliser l'organisation du travail. Cette présentation occulte une réalité essentielle : ce changement constitue une revendication historique des agents de la BSER, exprimée de longue date, bien avant le conflit de 2024.

La vacation 5/17 était unanimement reconnue comme physiquement pénible et désorganisant, faisant l'objet d'alertes répétées de la part de la brigade. Le dossier se limite à constater que cette vacation « n'a pas pleinement prouvé son utilité », sans reconnaître qu'il s'agit avant tout de la correction d'erreurs de pilotage antérieures.

Si le passage à l'horaire 06h-18h constitue une amélioration attendue, la manière

dont il est présenté laisse un sentiment de concession post-conflit, au détriment d'une reconnaissance claire de l'expertise de terrain et des besoins réels des agents.

Dans ce contexte, l'UNSA Douanes DIPA a voté pour cette évolution, considérant qu'elle répond enfin à une demande légitime des agents et qu'elle améliore concrètement leurs conditions de travail. Ce vote favorable ne vaut toutefois pas caution de la méthode ni de la mise en récit administrative, l'UNSA Douanes DIPA rappelant que cette réforme aurait dû être mise en œuvre bien plus tôt, sans attendre une situation de crise.

Projet de transfert du traitement des frais de missions au CSMR: Une centralisation qui éloigne et déshumanise

Le transfert de la mission CHORUS-DT vers Metz, intégré au futur « Centre de services mobilité et délivrance des renseignements tarifaires contraignants » (CSMR), est présenté par l'administration comme une opération de modernisation et de rationalisation par la centralisation. Pour l'UNSA Douanes, cette présentation masque une réalité plus concrète : le déplacement du centre de gravité des missions, au détriment des collectifs de travail et des savoir-faire de proximité.

Ce projet s'inscrit dans une trajectoire engagée depuis le CSAL DIPA de 2024, marquée par l'expérimentation du « mode assistant » et une centralisation progressive. Le calendrier est désormais acté : transfert effectif en 2026, avec un accompagnement limité à la période 2025-2027. Si l'administration évoque « un seul agent concerné », la réalité est tout autre : une cellule entière et une expertise locale sont appelées à disparaître.

L'UNSA Douanes souligne qu'il est positif qu'une mission pérenne soit confiée

aux collègues messins, fortement impactés par les restructurations successives. Toutefois, cette décision illustre une nouvelle fois une logique de déplacement des charges, consistant à « déshabiller Pierre pour habiller Paul », révélatrice d'un manque de pilotage national et d'une absence de vision globale.

Au-delà des effectifs, la centralisation au CSMR entraîne une déshumanisation du service : éloignement des agents, dilution des responsabilités et perte de la relation de proximité. Ce n'est pas seulement un poste qui disparaît, mais un métier, un collectif et un lien humain, au détriment du service public.

L'UNSA Douanes est intervenue afin d'exiger la mise en place d'un calendrier clair de communication à destination des agents, ainsi qu'une mise à jour régulière et exhaustive de la foire aux questions, condition indispensable à une information transparente, cohérente et accessible tout au long du déploiement du projet.

Projet d'expérimentation de l'implantation de maître chien au T2E

Le projet d'implantation des équipes cynophiles au Terminal 2E est présenté par l'administration comme une modernisation visant à optimiser la couverture opérationnelle. Pour l'UNSA Douanes DIPA, derrière ce discours technique se posent plusieurs questions. Depuis plusieurs années, la localisation des équipes cynophiles varie au gré des décisions hiérarchiques (pool à la BSES, rattachement au T3, recentrage à la BSERI), sans jamais résoudre les problèmes structurels.

L'UNSA Douanes DIPA constate :

- ces dernières années, les équipes cynophiles ont été déplacées de manière répétitive et sans cohérence stratégique, révélant un manque de pilotage et de vision globale de la part de l'administration ;

- un échec organisationnel, les équipes étant « trimballées » sans vision globale ce qui a eu pour effet une baisse de l'attractivité voir perte de sens ;
- un intérêt opérationnel potentiel, à condition de mettre en place des mesures : lien clair avec les autres unités cynophiles, locaux adaptés et critères de suivi précis.

Après avoir écouté les organisations syndicales, l'administration prévoit désormais un atelier de travail sur ce sujet, ce qui retarde l'expérimentation initiale, alors qu'un EMC était déjà prévu au T2E en sortie de formation.

L'UNSA Douanes DIPA demande que toutes les conditions soient garanties avant toute généralisation ou validation de cette expérimentation.

Question diverse

Lors du CSAL du 11 décembre dernier, l'UNSA Douanes DIPA a interrogé l'administration sur une éventuelle hausse des tarifs de restauration applicable en 2026 sur les plateformes aéroportuaires. " Seriez-vous en mesure de nous communiquer la hausse tarifaire prévue, le cas échéant, pour l'année 2026 concernant la restauration sur les plateformes aéroportuaires ? Pourriez-vous également préciser l'évolution en pourcentage des tarifs entre 2012 et 2026, ainsi

également le prix en euros en 2012 ?"

Suite à cette question diverse, l'Administration s'était engagée à transmettre la note de service relative à cette revalorisation. Celle-ci nous a été communiquée et confirme une augmentation des tarifs de restauration à compter du 1er janvier 2026 .

Ce que prévoit l'administration

La hausse repose sur deux éléments :

- une augmentation de l'harmonisation tarifaire, qui passe de 5,67 € à 6,22 € TTC ;
- une revalorisation globale des tarifs des plateaux-repas, aboutissant à une augmentation uniforme de 0,55 € par repas, quels que soient les sites concernés (Roissy, Orly, Le Bourget).

La part restant à la charge de l'agent évolue donc mécaniquement :

- 4,60 € pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 539 ;
- 6,22 € pour les agents dont l'indice est supérieur à 539.

La Prestation Interministérielle de Restauration (PIM), d'un montant de 1,62 €, reste quant à elle inchangée, malgré l'inflation et la hausse continue des coûts de restauration .

Des zones d'ombre persistantes

L'UNSA Douane DIPA constate que l'administration n'a pas répondu à l'ensemble de nos interrogations, notamment :

- le niveau exact des tarifs en 2012 ;
- l'évolution en pourcentage des prix entre 2012 et 2026, pourtant indispensable pour mesurer l'impact réel sur le pouvoir d'achat des agents.

Nous regrettons ce manque de transparence alors même que les agents subissent depuis plusieurs années une érosion continue de leur reste à charge.

Les revendications portées par l'UNSA DOUANES DIPA

Face à cette nouvelle hausse, l'UNSA Douanes DIPA considère indispensable d'ouvrir des leviers de compensation et revendique notamment :

- une revalorisation significative de l'Indemnité de Sujétions Aéroportuaires (ISA), afin de tenir compte des contraintes spécifiques et du coût de la vie sur les plateformes ;
- un élargissement de la PIM en termes de montants que de bénéficiaires, tant sur son montant que sur ses conditions d'attribution, afin de réduire réellement le reste à charge pour l'ensemble des agents ;

L'UNSA restera pleinement mobilisée pour défendre une restauration accessible et compatible avec le pouvoir d'achat des agents.



Douane Verte : Quand l’Affichage Remplace l’Ambition

La Douane Verte promet monts et merveilles, mais sur le terrain, les agents voient surtout des annonces déconnectées, des projets cosmétiques et des solutions qui ne répondent pas à leurs réalités. L'écologie ne peut pas se réduire à du vernis vert : elle doit améliorer concrètement les conditions de travail, pas les compliquer.

Ce compte rendu le dit clairement : assez de l’affichage. Place à une transition écologique utile, ambitieuse et construite avec et pour les agents. Et pour cela, nos revendications sont non seulement légitimes, elles sont indispensables.

Mobilité : de grandes déclarations, de petites réponses

La direction valorise le covoiturage, les mobilités douces et les pistes cyclables. Sur le papier, tout semble cohérent. Dans les faits, ces dispositifs restent marginaux, déconnectés et largement insuffisants pour répondre aux contraintes des agents. Le covoiturage stagne, faute d'utilisateurs, de financements et surtout d'une organisation collective adaptée. Quant au vélo, il demeure une solution théorique pour la plupart des collègues, confrontés à des distances longues, des horaires décalés ou de nuit, des trajets non sécurisés et un environnement aéroportuaire peu adapté.

Surtout, une politique de mobilité ne peut fonctionner que si l'ensemble des acteurs se mobilise. La Douane ne peut pas agir seule : ADP, mais aussi les communes environnantes, doivent être pleinement associées pour proposer de véritables solutions, notamment la mise à disposition de parkings relais dédiés au covoiturage. Ces espaces sont indispensables pour créer des lieux communs et sécurisés de prise en charge entre conducteurs et passagers. Sans cette coordination territoriale, le covoiturage restera un slogan vide.

Les agents ont besoin de solutions fiables, sécurisées et adaptées à leur rythme : stationnement accessible, navettes internes cohérentes, transports compatibles avec les prises de service. Une politique de mobilité digne de ce nom doit s'appuyer sur la réalité du terrain, non sur un imaginaire écologique déconnecté.

Nous exigeons une véritable politique de mobilité, solide et structurée, qui commence par la prise en charge intégrale des titres de transport et un forfait Mobilités Durables porté à 800 €, comme dans le secteur privé. Nous demandons également des parkings agents sécurisés, des navettes internes gratuites renforcées, ainsi qu'une mobilisation effective de l'ensemble des partenaires institutionnels concernés. Ce qui n'est pas gagné avec l'arrêt de la subsent d'Ile de France Mobilité en tème de covoiturage.

Projets écologiques : une vitrine verte, mais peu de concret

Les panneaux photovoltaïques, les bornes électriques, le tri des déchets ou les détecteurs de mouvement forment un patchwork d'initiatives séduisantes. Pourtant, ces projets manquent de cohérence, de suivi, d'évaluation et surtout d'articulation avec les besoins réels des agents. Ils restent symboliques, parfois gadgets, rarement structurants.

Ce qui manque, c'est une stratégie d'ensemble, pensée à partir du quotidien des agents : bâtiments énergivores mal rénovés, parkings exposés au soleil où des carports photovoltaïques seraient réellement utiles, projets conçus sans enquête préalable ni concertation.

Nous demandons des investissements structurants qui transforment réellement le quotidien : installation de carports photovoltaïques sur les parkings, lancement d'une enquête destinée à identifier les besoins environnementaux des agents, garantie d'un suivi et d'une maintenance pérennes pour tous les dispositifs. Une écologie sérieuse commence par des projets utiles, évalués et construits avec les agents.

Qualité de l’Air : une prudence inadmissible face à un risque réel

Le dossier qualité de l'air adopte une logique essentiellement réglementaire : faute de normes, il serait difficile d'agir. Cette posture prudente minimise pourtant un risque majeur. Les agents qui travaillent au pied des avions sont exposés à des polluants extrêmement concentrés, notamment aux particules ultrafines, dont l'impact sur la santé est bien documenté.

Rien n'est prévu pour mesurer correctement cette exposition : pas de cartographie, pas d'analyse par métier, pas de suivi médical renforcé, pas de mesures indépendantes. La prévention individuelle prend le pas sur la protection collective. C'est l'inverse qu'il faudrait faire.

Garantir la sécurité des agents impose une véritable prise en charge

sanitaire. Des tests respiratoires réguliers et, lorsque nécessaire, des examens complémentaires comme des radiographies pulmonaires doivent être intégrés dans le suivi médical des agents exposés. La santé ne peut pas se gérer à minima, encore moins sur des postes à risque avéré.

Nous exigeons une campagne indépendante de mesures atmosphériques, une cartographie précise des zones d'exposition intégrée au DUERP, un suivi médical respiratoire renforcé et des mesures de prévention adaptées aux métiers les plus exposés. La santé des agents ne peut pas être négociable : elle doit être protégée, anticipée et prioritaire.

Eau potable : la technique ne doit pas éclipser la santé des agents

Le raccordement des fontaines à eau au réseau potable est présenté comme une avancée environnementale. Pourtant, rien n'est dit sur la qualité de l'eau après traversée des canalisations internes, parfois vétustes, parfois stagnantes. L'étude technique supposée identifier les sites non raccordables n'a pas été publiée, et la limite de "3 mètres maximum" pour un raccordement apparaît arbitraire et non justifiée.

L'argument écologique ne peut pas servir de paravent à des angles morts sanitaires. La santé des agents exige transparence, qualité, maintenance et contrôle.

Nous demandons la publication intégrale de l'étude technique, la réalisation d'analyses d'eau directement dans les bâtiments douaniers, la justification du critère arbitraire des trois mètres, ainsi que des garanties fermes sur la maintenance et le remplacement régulier des filtres. Sur un sujet sanitaire, l'exigence minimale est la transparence totale, et nous la revendiquons pleinement.

Numérique écoresponsable : un effort demandé aux agents, sans moyens collectifs

La stratégie numérique responsable repose essentiellement sur la sensibilisation : affiches, guides, semaines dédiées. Mais rien n'accompagne concrètement les agents dans les tâches chronophages de tri, de nettoyage ou d'archivage numérique. Aucun indicateur n'est mis en place pour mesurer l'impact réel des démarches engagées.

Enfin, la politique ne traite ni de la gestion des serveurs, ni de la rationalisation des outils, ni des systèmes d'information surdimensionnés, pourtant bien plus polluants que les usages individuels.

Nous réclamons une véritable stratégie numérique responsable incluant des indicateurs de suivi, du temps dédié au tri numérique, des décisions structurelles sur la gestion des serveurs et des outils, ainsi que des procédures strictes de sécurité pour le réemploi du matériel informatique. Le numérique écoresponsable ne doit pas être un fardeau individuel, mais un projet collectif et structuré. Lors de ce GT, nous avons également porté le sujet de l'impression des documents comme remplir des tableaux, qui son en trop grand nombres, chronophage et qui peuvent devenir un irritant dans l'activité quotidienne de nos collègues.

Photovoltaïque : un projet prometteur, une transparence absente

L'installation de panneaux photovoltaïques est en soi une bonne initiative. Pourtant, dans les faits, son impact reste très limité : seuls deux bâtiments sont concernés, ce qui rend le projet largement anecdotique au regard des enjeux affichés. De plus, des informations essentielles manquent : coût réel, production attendue, économies générées, bilan carbone, maintenance et exploitation. Sans ces données, difficile de savoir s'il s'agit d'une politique ambitieuse ou d'un simple affichage "vert". D'autant plus que les premiers éléments indiquent un amortissement sur 17 ans, ce qui interroge fortement la pertinence du choix au regard de l'investissement consenti.

Les agents attendent des installations réellement utiles, en priorité sur les

parkings, où les carports photovoltaïques pourraient conjuguer production d'énergie, protection des véhicules et amélioration concrète des conditions de travail.

Nous demandons une transparence complète sur le financement, les économies attendues, la production d'énergie estimée et les modalités de maintenance. Nous exigeons également que les carports photovoltaïques, plébiscités par les agents, deviennent une priorité réelle de l'administration. L'énergie solaire doit servir concrètement les agents, pas seulement l'image de la Douane.

Recyclage : des bonnes intentions, mais une politique à structurer

Les actions menées en matière de recyclage et de réemploi sont positives mais trop dispersées. Elles manquent de moyens humains, de coordination et de mesures d'impact. Les agents ne disposent pas toujours des ressources nécessaires pour trier, stocker ou redistribuer le matériel.

Pour passer d'une série d'initiatives ponctuelles à une véritable stratégie durable, il faut un pilotage clair, des moyens et des partenariats élargis.

Nous demandons des moyens humains et logistiques dédiés, des indicateurs d'impact environnemental précis et durables, ainsi que le développement de partenariats externes avec les acteurs de l'économie circulaire. Le recyclage doit devenir une politique organisée, soutenue et professionnalisée, pas seulement une succession de bonnes volontés.

Pour une transition écologique qui protège les agents

Ce groupe de travail met en lumière une constante : les intentions affichées sont louables, mais les réalisations sont encore trop fragmentées, trop superficielles et trop éloignées des réalités professionnelles.

Pour que la Douane Verte devienne un projet utile, crédible et porteur de progrès, elle doit être repensée avec ceux qui vivent et font vivre les missions douanières : les agents eux-mêmes.

Nous portons une vision simple : une transition écologique doit améliorer les conditions de travail, jamais les dégrader ; elle doit protéger l'environnement, mais aussi protéger les agents.



Calendrier des payes et des pensions 2026

Le calendrier de virement correspond à la date précise à laquelle votre compte bancaire sera crédité (date de valeur). La date de valeur est un terme bancaire qui indique la date effective de prise en compte de l'écriture. Cela n'apparaît parfois que 24 ou 48 h sur le suivi en ligne de la banque, mais avec une date de valeur correcte.

2026	Paye	Pension
Janvier	Mercredi 28	Jeudi 29
Février	Mercredi 25	Jeudi 26
Mars	Vendredi 27	Lundi 30
Avril	Mardi 28	Mercredi 29
Mai	Mardi 27	Jeudi 28
Juin	Vendredi 26	Lundi 29
Juillet	Mercredi 29	Jeudi 30
Août	Jeudi 27	Vendredi 28
Septembre	Lundi 28	Mardi 29
Octobre	Mercredi 28	Jeudi 29
Novembre	Jeudi 26	Vendredi 27
Décembre	Mardi 22	Mercredi 23

Barème des cotisations 2026



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 (URDF)	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%, à percevoir en 2027



J'adhère ici :

