



L'envol

N°44
Mars 2022

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



ALTIMÈTRE

- **Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut) : 4,69€**
avant 1er juillet pour passer à **4,85€**
- **Inflation en Juin,**
hausse des prix de **5,8 % sur un an.**
- **SMIC mensuel brut : 1.645,58€**
soit **10,85€** de l'heure
- **Pass Navigo mensuel (5 zones) : 75,20€**
- **Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81€**
- **Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22€**

AGENDA

il est prévu le 19 juillet
un CTSD DIPA
avec Création d'un
nouveau bureau
de contrôle en zone
Cargo 7 à la DR Roissy
et d'une cellule de
supervision centralisée
à la DR Roissy Fret



PLAN DE VOL

Balisage 1

CTSD DIPA du 23 juin 2022 Incertitudes sur le transfert du recouvrement des amendes douanières vers la DGFIP ?

Balisage 2

GT formation professionnelle du 24 juin Du très bien, du bien et un avertissement.

Balisage 3

Le droit à l'anonymat Vu le risque réel et établi, du fait même de leurs fonctions, les agents bénéficient du droit à l'anonymat.

Balisage 4

Annonces en faveur du Pouvoir d'achat des fonctionnaires, le compte n'y est pas !

Balisage 5

Frais de mission :
une revalorisation est urgente

Balisage 6

Lutte contre le réchauffement climatique et sobriété énergétique, vers un "Etat exemplaire" ?

« 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

CTSD DIPA du 23 juin 2022

Incertitudes sur le transfert du recouvrement des amendes douanières vers la DGFIP ?

Suite à notre déclaration liminaire lors du CSTD en date du 23 juin, avec le seul point inscrit à l'ordre du jour l'« **étude de pré-analyse d'impact du transfert des missions fiscales pour les années 2023 et 2024 sur la DIPA** ».

Lors de cette déclaration liminaire, nous avons réaffirmé :

- **notre opposition à toute suppression d'emploi de douanier.**
- **Que l'activité de recouvrement, qui n'a rien à voir avec la perception d'une taxe, ne doit pas être transférée vers la DGFIP.**
- **Que la gestion des répartitions contentieuses doit aussi être conservée par la Douane.**

Un audit auprès de l'IGF a été commandé par la DG, afin d'avoir une situation précise des activités résiduelles en recettes interrégionales. Parce que le transfert du recouvrement des amendes vers la DGFIP est d'une complexité, la loi de finances est incomplète et nécessite une réécriture pour la mise en œuvre du transfert des amendes transactionnelles. De fait, il ne pourrait pas se faire au 1^{er} janvier 2023, et peut-être même pas en 2024, selon les mots de la Directrice Générale.

À la suite, le Directeur de la DIPA a dressé le profil de la Recette Interrégionale.

La plus importante en termes de volumétrie d'agents, dont l'activité majoritaire concerne les amendes douanières, ainsi 30 000 dossiers contentieux ont donné lieu à une prise en charge comptable. Sur ces dossiers, 95 % sont des amendes douanières et amendes CI, et le reste sont des amendes juridictionnelles.

Stock de Reste À Recouvrer (RAR) s'élevant à 6 000 dossiers inscrits.

Il a confirmé que la DG était dans l'attente de ce transfert, puisque le périmètre des amendes n'est toujours pas défini. Donc, il ne peut avancer des chiffres sur le potentiel impact et par la même de lever de l'incertitude.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, la mission transférée ne peut se faire en l'état, il faut que l'administration apporte des réponses aux personnels concernés, afin qu'ils puissent se positionner efficacement quant à leur avenir professionnel.

L'accompagnement social : le dispositif propose, aux agents concernés par l'opération, les mesures suivantes :

- **Prime** de restructuration et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint,
- **Complément indemnitaire** d'accompagnement, le montant du CIA correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle effectivement perçue par l'agent dans les douze mois précédant son changement d'affectation et la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil

- **Indemnité** d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle,
- **Indemnité** de départ volontaire,
- **Indemnité** spécifique de rupture conventionnelle.

L'accord, signé le 4 avril, permet aux agents restructurés d'être en surnombre à la résidence, un reclassement à la résidence douanière.

Le Directeur n'est pas inquiet sur la possibilité d'un redéploiement au sein de la plateforme du fait du sous-effectif dans de nombreux services AG-CO.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, il faut que les agents sollicitant le dispositif d'accompagnement social aient la meilleure garantie de la part de l'administration, par la prise en compte de leur choix d'avenir, du maintien d'acquis d'accompagnement social obtenu lors de la concentration des recettes régionales vers les recettes interrégionales.

Mise en place de cet accompagnement social

À la suite du CTR de début juillet, un arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice d'un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les agents sera publié. C'est à ce moment que les agents pourront solliciter la cellule d'accompagnement social qui sera mise en place sur la DIPA.

L'UNSA Douanes DIPA a voté CONTRE, l'accord du 4 avril permet aux agents de disposer de l'accompagnement social, pour nous il faut aller au-delà des garanties. L'UNSA Douane réaffirme sa volonté de voir maintenu en Douane le recouvrement des amendes douanières, nous avons le savoir-faire en la matière.

À la suite de ce premier point, la séance fut dédiée à examiner les questions diverses.

Impact de la reprise de l'activité passagers, depuis quelque temps, l'activité de transport passager est en constante croissance, celle-ci est plus forte que les prévisions, non sans impact sur les services des terminaux. Conjointement à cette reprise d'activité, le gestionnaire ADP a programmé une série d'ouverture et de fermeture de terminaux.

Ouverture programmée début décembre du T1 et dans le même laps de temps fermeture du T2C. et du T2A, la réouverture pour ces terminaux c'est mai 2024 pour le T2C et courant 2025 pour le T2A.

Les agents du T2A et du T2C auront vocation à être redéployés sur les terminaux de la plateforme, avec un choix de poste et un classement calqué sur le TIM.

Les agents du T1 réintégreront leur terminal d'origine, néanmoins, l'administration est dans une analyse de quel type de cote (équipe ou libre) sera appliquée. Pour nous, le système actuel de cote est satisfaisant pour les agents du T1 pas question de changer la donne, de plus l'administration enverra un mauvais signal vis-à-vis des agents.

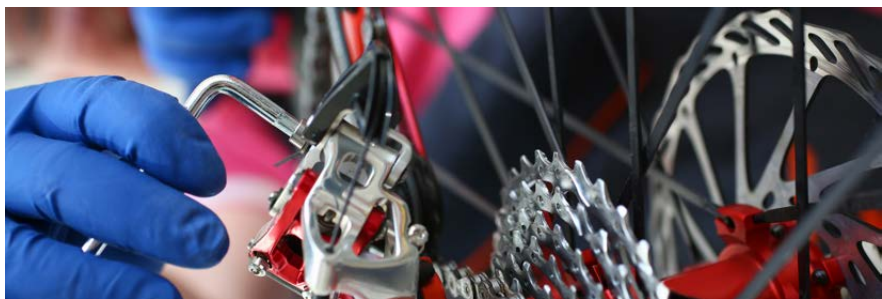
Les gilets pare-balles féminins, sujet identifié depuis des années par l'UNSA Douanes auprès de l'administration, mais la situation devient tendue. Il y a une impatience du personnel féminin de bénéficier de matériel adapté à la morphologie. C'est un problème de disponibilité du matériel sur le marché public. Il n'en demeure pas moins que c'est la santé et la sécurité de nos collègues sont en jeu. Nous avons soumis l'idée d'utiliser le fond d'amélioration de cadre de vie des agents.

Nettoyage des VMC, sur la plateforme d'Orly toutes les VMC ont été nettoyées, et des discussions sont en cours avec les prestataires pour Roissy. Nous avons averti l'administration sur les prestations de ménage, qui laissent à désirer sur certains sites.

■ **Climatisation dans les services de la plateforme**, toutes les entreprises s'inscrivent dans le cercle vertueux du souci environnemental et ADP s'inscrit pleinement dans ce cadre. Ainsi, souhait d'une politique d'harmonisation de la politique de déclenchement des systèmes de climatisation, vers 26 degrés avec un différentiel de quelques degrés à la température extérieure. La question environnementale est importante mais le souci est d'allier plusieurs paramètres (bâtiments datant des années 1970, politique économique avec la hausse des produits énergétiques, la situation sanitaire avec un virus qui circule encore et protection de l'environnement) au milieu de tout cela, il y a les agents.

■ **Variole du singe**, maladie qui a fait son apparition dans l'espace médiatique depuis quelques jours, selon les médecins du SMU de Roissy, les risques sont peu importants, car la contamination est de contact direct ou indirect. Etant donné que c'est un virus, il faut être prudent, et observer toutes mutations et propagations de la maladie. Aux agents de ne pas s'exposer sans matériels de protections fournis par l'administration.

■ **Bercy vert**, ce plan ministériel traduit les engagements du ministère en matière de transition énergétique pour réduire l'impact environnemental de son activité, ainsi dotation de véhicules hybrides, volonté de faire moins d'impression, réduction des déchets plastiques. Sur le sujet, nous sommes intervenus sur la faisabilité d'un garage à vélos sur le site d'Orly tech, puisque Bercy vert incite aussi les agents à utiliser des transports dits doux, le directeur d'Orly nous signale qu'ADP s'est inscrit également dans un plan de développement de favorisation du vélo, avec l'implantation de garage à vélos sur divers espaces de la plateforme. Et de plus, l'administration d'Orly communiquera aux agents sur l'application de covoiturage KAROS, spécialisée dans le covoiturage domicile-travail avec de nombreuses entreprises de la plateforme, application sur laquelle la Douane s'est inscrite. Nous ne pouvons que saluer l'initiative face à la hausse du prix des carburants.



GT formation professionnelle du 24 juin : Du très bien, du bien et un avertissement

■ **Comme chaque année la direction invite les OS pour un groupe de travail traitant de la la formation professionnelle sur la DIPA.** Celui-ci, a eu lieu le 24 juin, le mois de juin étant traditionnellement le mois des conseil des classes pour faire un bilan de l'année scolaire écoulée, donc nous allons en faire de même.

En préambule, nous tenons à féliciter toute l'équipe pédagogique de la DI pour son investissement et son dévouement dans la transmission de son savoir à ses collègues. Dans une situation difficile particulièrement difficile en termes de sous-effectif, sur une longue période. Mais aussi, remerciements aussi aux collègues qui distillent de la formation (formateurs occasionnels, les moniteurs TPCI, de Tir, les collègues qui se portent volontaires pour être membres de jurys blancs et tant d'autres)

Pour l'UNSA Douanes DIPA, tout agent de notre administration doit être formé, et cela tout au long de sa carrière. L'administration se doit de lui donner toutes les chances possibles pour pouvoir en bénéficier, cela passe par des moyens humains, techniques et financiers.

Mais qualitativement quels retours avons-nous ?

L'abondance de formations et le nombre d'heures ou de journées suivies par les agents n'offrent aucune visibilité sur l'efficacité de ces formations sur le terrain.

L'offre est importante, la qualité de l'enseignement ne fait pas de doute, mais quels effets sur le terrain ?

Si en matière de formation au tir ou TPCI il est aisé d'apprécier les progrès réalisés par les stagiaires, qu'en est-il lorsqu'un agent a suivi sa formation initiale et est affecté dans un bureau ou une unité SURV ?

Sait-on quels sont les bénéfices qu'ont retiré les agents après un stage suivi à Tourcoing ou à La Rochelle dans leurs fonctions ?

Une reprise de l'activité de formation aux agents par rapport aux chiffres de 2020 en nets hausse, du notamment par une reprise de l'activité post-covid sur les sites de La Rochelle et de Tourcoing, par un développement des formations en distanciel.

Il faudrait que l'administration fasse une évaluation du peu d'intérêt des agents à accepter de suivre une formation aussi bien sur les sites des écoles et en local,

- **CHORUS-DT trop rigoriste ?** Alors simplifions le process !!
- **Beaucoup de réticence des agents** par les frais engagés, avec la hausse des carburants, nous revendiquons une augmentation des frais kilométriques et des nuitées!!

Concernant les formations en distanciel, l'UNSA Douanes DIPA trouve regrettable la non prise en charge par l'administration par une indemnité quelconque pour l'agent qui suit une formation chez lui.

Sur la formation aux primo arrivants, la DIPA, en 2021, a accueilli seulement 23 stagiaires toutes catégories, soit 5 fois moins que 2020 et seulement 49 agents via le tableau de mutation.

Il est à noter que la DIPA souhaite une refonte du stage initiation donné aux agents affectés à la DIPA, mais également proposé une formation à destination des contractuels et des détachés afin de s'imprégner de leur environnement de travail.

Sur la préparation aux concours, nous saluons grandement le travail effectué par le service de la FP DIPA; de part sa disponibilité, son application dans l'organisation des examens blancs. Mais nous n'oublions pas les collègues qui font partie des jurys blancs, par leur disponibilité et les remarques pertinentes pour préparer au mieux les candidats pour l'épreuve de l'oral.

Notre interrégion possède un très bon ratio entre le nombre admissible et le nombre admis, aux concours et examens professionnels.

Les formations obligatoires pour les agents de la SU que sont la TPCI et le tir

Selon les données statistiques tous les agents SU de la DIPA ont effectué 1 fois un passage au stand de tir, mais ce n'est pas le même ratio concernant la TPCI, et nous nous interrogeons pourquoi?

Pour la TPCI, la DIPA s'est constitué un pool de 11 formateurs TPCI référencés (2 Orly et 8 Roissy), mais 3 ont été muté au 1 mars 2021 (1 Orly et 2 Roissy).

Nous saluons les efforts des formateurs restant afin de former le maximum d'agents SU. En parallèle, nous nous alarmons sur la situation TPCI d'Orly par le nombre de formateurs, un jour ou l'autre les agents assisteront à la lecture de note liées à la TPCI et visionneront via rétroprojecteur les différentes techniques.

Deux candidats d'Orly ont postulé afin de suivre la formation moniteur TPCI, mais 1 est admissible au concours contrôleur et un est admis à la DGFIP. Sachant que les campagnes pour devenir moniteur sont annuelles, la prochaine expression de besoin sera pour 2023. Croisons les doigts pour que rien n'arrive au moniteur TPCI toujours présent et qu'aucun événement gravissime impliquant la sécurité des agents et des citoyens n'arrive à Orly.

Pour le tir, pool constitué de 13 moniteurs, 2 sur le site d'Orly et de 11 pour Roissy. Sur Roissy selon les mots du DRV "on a la capacité de faire tirer tout le monde mais pas assez de moniteurs".

Les perspectives pour 2022, s'axent sur un enrichissement de l'offre de formation sur Orly, développer les formations locales en mixant présentiel à Roissy et distanciel à Orly, accompagnement managérial, rénovation du contenu de formation pour les affectés sur la DIPA et enfin accompagnement des agents tout au long de leur carrière professionnelle.

Nous avons interpellé l'administration, au 1^{er} janvier 2023 sera une date charnière pour les agents des OPCO, puisque Delta X et Delta G, disparaissent au profit de Delta IE, ce qui impliquera un changement de paradigme dans la manière d'appréhender le contrôle avec la disparition du DAU. L'administration nous signale que 4 formateurs 4 DIPA seront sélectionnés en septembre pour répercuter la formation en cascade, mais pas de date arrêtée officiellement

Le bilan de la FP DIPA est contrasté avec du bon par l'activité du service FP, aide aux concours, la formation proposée aux primo arrivants sur la plateforme mais un avertissement pour ce qui concerne les formations obligatoires comme la TPCI, il faut que l'administration prenne des mesures, car il en va de la sécurité des agents.

Nous rappelons que tout agent de notre administration doit être formé, et cela tout au long de sa carrière. L'administration se doit de lui donner toutes les chances possibles pour pouvoir en bénéficier, cela passe par des moyens humains, techniques et financiers.



Le droit à l'anonymat

Vu le risque réel et établi, du fait même de leurs fonctions, les agents bénéficient du droit à l'anonymat.

Les origines du texte :

Suite à la vague d'attentats qui a visé les forces de sécurité intérieure après 2015, le législateur a décidé, dans le cadre de la loi de sécurité publique du 28 février 2017, d'offrir une protection supplémentaire aux fonctionnaires assurant la sécurité de tous, dont les douaniers. **L'assassinat à leur domicile de Magnanville, de deux fonctionnaires de Police devant leur enfant de 3 ans, suite à la traque menée par un terroriste sur la base de noms et prénoms des policiers, ne doit plus survenir...**

Après plusieurs hésitations et autres tâtonnements, issus notamment de quelques attentats locaux qui cherchaient à avoir la main mise sur les constatations, **la doctrine de la DGDDI s'est finalement figée par la note D1 n°18000598 du 31/03/2018.** La volonté du législateur est d'ailleurs très claire sur la question : ***Vu le risque réel et établi, du fait même de leurs fonctions, les agents bénéficient du droit à l'anonymat.*** Une autorisation hiérarchique motivée, écrite et circonstanciée est nécessaire. Le risque n'a pas à être immédiat, il suffit que les agents soient susceptibles d'être mis en danger dans leur intégrité. Le législateur a donc souhaité protéger largement les agents assurant la sécurité intérieure. Pourtant, sa mise en oeuvre reste calamiteuse par endroits. L'Union des Douaniers en Tenue exige le respect des droits aux agents, qui continuent d'assurer leurs missions avec un professionnalisme reconnu, malgré un contexte toujours plus violent et difficile : l'anonymat des procédures doit être accessible à tout agent qui en fait la demande !

État des lieux des instructions de la DG des Douanes sur l'anonymisation des procédures :

Pour les agents de la Surveillance, luttant au quotidien contre la criminalité organisée, la DG s'est bien évidemment glissée dans les pas des parlementaires à l'origine du texte. L'anonymat du 55 bis du code des douanes est possible pour tous les délits (douaniers ou pas) punis d'au moins 3 ans de prison, et repris sur les actes de type 406, 420, PVC art 40 ou bien sûr dans le cadre d'une retenue. C'est un DROIT pour tous les agents, OP/CO y compris, issu de la loi et confirmé par les autorisations nominatives générales délivrées par les directeurs régionaux ou interrégionaux. Les notes de la DG prévoient que le choix est pris collectivement par l'ensemble des agents concernés d'anonymiser ou pas, il n'y a aucune nécessité d'autorisation préalable dans le cas des délits punis d'au moins 3 ans d'emprisonnement.

Les décideurs sont les agents verbalisateurs, ni plus, ni moins.

Il est cependant prévu une autorisation spéciale pour les délits douaniers punis de moins de 3 ans d'emprisonnement (pour les cas d'opposition à fonction essentiellement) qui doit être impérativement écrite. Elle peut être obtenue en urgence par tout moyen (téléphone par exemple) et confirmée sans délai par écrit par le responsable de cette autorisation.

La DG a donc choisi de protéger les agents particulièrement exposés en faisant toute confiance à ceux qui vivent les situations difficiles pendant les contrôles sans augmenter inutilement la charge de travail des chefs d'équipe déjà bien fournie. Pour assurer une totale transparence envers les partenaires judiciaires, le parquet ou les OPJ obtiennent la levée complète de l'anonymat sans difficulté via deux fichiers déclarés à la CNIL, IDDouane, lui-même intégré à IDPV reprenant l'ensemble des agents des forces de

sécurité intérieure autorisés à anonymiser leurs procédures. Ces fichiers permettent aux services compétents de connaître l'identité des agents ayant anonymisés leurs procédures. Ceux qui ont à en connaître n'auront donc aucune difficulté à retrouver les agents verbalisateurs.

Des errements locaux se faisant jour pour des motifs inacceptables :

Dans certaines directions, c'est avant tout la non maîtrise des droits, qui conduit certains à affirmer que l'anonymisation est impossible pour les transactions douanières ou pour les PVC art 40 du CPP.

Dans d'autres directions, c'est davantage dû à des cadres supérieurs qui, sous des motifs dérogeant à toute légalité, décident de limiter les DROITS des agents légitimement inquiets pour leur intégrité et leur sécurité. Ainsi, certains, jugeant inacceptable et digne d'un État totalitaire l'anonymisation des procédures, exigent d'être les seuls juges de l'opportunité de la chose, méprisant l'esprit de la loi (pour tant validée par le conseil constitutionnel), des décrets et des notes administratives de la DG. Cette pratique inacceptable est un désaveu du professionnalisme et du discernement des agents verbalisateurs : seraient-ils trop sensibles au point de ne pas savoir appliquer correctement les dispositions légales ?

Il convient de rappeler fermement que les considérations personnelles de certains membres de la hiérarchie ne les autorisent pas à nier les droits conquis par les agents, en mettant en péril leur intégrité physique au quotidien pour lutter contre des organisations criminelles qui ne reculent devant aucune violence comme l'actualité nous le démontre bien trop souvent.

L'Union des Douaniers en Tenue sollicite également que la protection des agents les plus menacés soit complète.

Il faut d'urgence envisager la possibilité de généraliser l'anonymisation pour les actes rédigés par les agents de la Surveillance, ainsi que ceux établis par les OP/CO, lorsqu'ils sont exposés à une population potentiellement dangereuse.

Ce n'est pas lorsque le drame arrive qu'il faut réagir. La DG des douanes se doit d'être pro-active et de généraliser l'anonymat pour tous les actes punis d'au moins 3 ans d'emprisonnement comme c'est déjà le cas pour les agents de la DNRED.

Pour terminer, nous insisterons sur le fait que cette revendication historique de l'UDT et de l'UNSA Douanes a été conquise grâce à notre ténacité en 2018.

NOUS resterons tout aussi intraitables et fidèles à NOS convictions, ainsi que sur NOS autres revendications historiques :

- **La reconnaissance des chefs d'équipe**
- **Un gilet pare balles féminin adapté**
- **Une protection fonctionnelle automatique**
- **Une commission d'emploi sécurisée** (numéro au recto et nom au verso)



Annonces en faveur du Pouvoir d'achat des fonctionnaires, le compte n'y est pas !!!

Stanislas Guerini, nouveau ministre de la Fonction publique, a fait le choix de s'inscrire dans la même ligne que sa prédécesseure : des phrases fortes pour masquer une réalité bien moins éclatante. Ainsi, il annonce un effort exceptionnel à compter du 1er juillet, grâce à une hausse inégalée du point d'indice depuis 37 ans.

L'UNSA Douanes doit lui rappeler que l'inflation est à un niveau record en France depuis 1985, soit ... : 37 ans ! (5,8% en 1985) Mince, quelle surprise !

Elle était également de 1,1% en moyenne depuis 5 ans, ce qui n'a pas empêché sa majorité de nous laisser au niveau 0 absolu d'augmentation sur toute cette période.

Mais il insiste : *“cela représente un coût total de 7,5 Md€ pour les employeurs publics”*

Certes, le montant de cette enveloppe n'est pas anecdotique, mais faudrait-il se prosterner pour autant ? A l'UNSA Douanes, nous en doutons fortement. A titre de comparaison, l'inflation a permis une hausse des recettes de la TVA de 27% en mars 2022 soit : 17Md€. Sans compter que la hausse à venir de nos rémunérations va automatiquement générer des recettes supplémentaires dans les caisses de l'État par le biais des taxes, cotisations et impôts.

Le chemin est encore loin pour retrouver la confiance des fonctionnaires, ébranlée par 5 ans de mensonges...

Pouvoir d'achat et point d'indice : + 3,5 %, une déception pour l'UNSA Douanes !

Le gouvernement vient donc d'annoncer, sous la contrainte de l'inflation et la pression des organisations syndicales, une hausse de 3,5% de la valeur du point d'indice. Ce dégel était attendu par tous les agents publics.

L'UNSA Douanes prend acte de cette décision qu'elle juge cependant insuffisante ; elle réclamait 10% d'augmentation, pour tenir compte des effets de l'inflation depuis 2017. Si le gouvernement veut envoyer un signe fort à ses personnels, privés d'augmentation générale depuis 5 ans, il faut alors considérer cette mesure comme étant une première étape.

Cette hausse sera effective dès le 1er juillet 2022. Elle devrait s'exprimer sur les feuilles de paye en août ou septembre avec un effet rétroactif. Elle concerne tous les agents titulaires et contractuels du service public.

Catégorie B : un effort indispensable !

Ce relèvement du point d'indice est accompagné, pour la catégorie B, du rééchelonnement des premiers indices et de l'accélération des débuts de carrière, mesure indispensable, depuis la

dernière hausse du SMIC. C'était une demande forte, portée par l'UNSA, pour corriger le tassement des grilles indiciaires apparu ces derniers mois entre les catégories B et C.

Il reste à en obtenir les détails dans les prochains jours. Mais là encore, ce n'est pas un cadeau, loin s'en faut. Il s'agit de rattraper une mesure qui aurait dû être mise en oeuvre dès le début d'année...

Par ailleurs, le gouvernement confirme sa volonté de revoir l'ensemble du système de rémunération des agents publics. L'UNSA demande une réelle revalorisation des carrières dont dépend l'attractivité de la fonction publique.

Les mesures pour la catégorie B suite aux annonces du gouvernement :

Nota : Pour l'ensemble des grades, le brut mensuel est calculé à partir de la valeur du point d'indice, tenant compte de la revalorisation annoncée de 3,5 % au 1er juillet

• Contrôleur 2nd classe

Les premiers échelons du grade de C2 sont revus :

- à partir du 1er juillet 2022 et à partir du 1er septembre 2022 pour les quatre premiers échelons. Pour les quatre premiers échelons, la durée dans l'échelon est réduite à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans. L'indice des quatre premiers échelons est revalorisé.

Échelon	Avant		Après		
	Indice majoré	Durée en années	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
13	534		534		2594,77
12	504	4	504	4	2444,42
11	480	3	480	3	2328,01
10	461	3	461	3	2235,86
9	452	3	452	3	2192,21
8	436	3	436	3	2114,61
7	416	2	416	2	2017,61
6	401	2	401	2	1944,86
5	390	2	390	2	1891,51
4	379	2	379	2	1838,16
3	369	2	369	1	1789,66
2	362	2	363	1	1760,56
1	356	2			

• Grade C1 - à partir du 1er juillet 2022 et à partir du 1er septembre 2022 pour les deux premiers échelons (trois premiers actuels)

Le premier échelon est supprimé. Le 2^{ème} échelon est revalorisé d'un point. La durée dans l'échelon pour les 2^{ème} et 3^{ème} échelons est réduite de deux à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans.

Échelon	Avant		Après		
	Indice majoré	Durée en années	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
13	534		534		2594,77
12	504	4	504	4	2444,42
11	480	3	480	3	2328,01
10	461	3	461	3	2235,86
9	452	3	452	3	2192,21
8	436	3	436	3	2114,61
7	416	2	416	2	2017,61
6	401	2	401	2	1944,86
5	390	2	390	2	1891,51
4	379	2	379	2	1838,16
3	369	2	369	1	1789,66
2	362	2	363	1	1760,56
1	356	2			

• Grade CP - à partir du 1er juillet 2022

Aucune nouveauté n'est apportée à cette grille.

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
11	587		2846,97
10	569	3	2759,67
9	551	3	2672,37
8	534	3	2594,77
7	508	3	2463,82
6	484	3	2347,41
5	465	2	2255,26
4	441	2	2138,86
3	419	2	2032,16
2	404	2	1959,41
1	392	1	1901,21

Il est inadmissible que la grille des CP ne soit pas réévaluée !!

Cette accélération de carrière du début de carrière de la catégorie B était attendue et portée par l'UNSA Douanes, afin de rattraper les effets des trois mesures précédentes dédiées à la catégorie C. Cependant, les mesures apportées ce 28 juin ne répondent que partiellement au problème des grilles. C'est à présent les B de milieu et fin de grilles qui sont "perdants" d'une certaine manière.

Une véritable solution aurait été d'apporter des points d'indices supplémentaires à tous, en complément des accélérations de début de carrière. Mais le projet de destruction des grilles en fin d'année semble demeurer la priorité d'un gouvernement qui s'inscrit dans la pleine continuité du précédent...

Mais, il faut donc revoir intégralement les niveaux indiciaires et les durées d'échelon de la catégorie B pour redynamiser les carrières et répondre au défi de l'attractivité. Pour l'UNSA, il en va du respect de l'engagement quotidien des agents des corps de catégorie B, rouages essentiels au fonctionnement des administrations et services publics.

Forfait mobilité durable (FMD) :

- Ce forfait devrait pouvoir être cumulé avec un remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. **(une demande de l'UNSA depuis la création du FMD)**
- Diminution du nombre de déplacements en vélo ou en covoiturage pour en bénéficier (aujourd'hui 100 jours sont exigés). Le chiffre est attendu prochainement.

Prestation Repas (PIM) pour les agents de l'État :

- Augmentation de la Prestation Inter-Ministérielle de plus de 6%
- Revalorisation de l'indice plafond pour en bénéficier : indice majoré 534 (au lieu de 480) ouvrant ainsi à de nombreux agents de catégorie B cette prestation.

GIPA 2023

la reconduction en 2023 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), même si ce n'est plus une réelle surprise car elle est reconduite depuis sa création en 2008. Ce mécanisme sert à compenser les effets de l'inflation sur les salaires du public. Dans le détail, cette indemnité est versée aux agents publics dont le traitement indiciaire brut aurait évolué moins vite que l'inflation sur les quatre dernières années.

Des mesures nécessaires, à compléter au 2nd semestre

Ces premières mesures étaient indispensables, mais elles restent insuffisantes. Un prochain rendez-vous salarial, avant la fin de l'année, s'impose au regard des projections actuelles de l'inflation pour 2022 (6,8% selon l'INSEE), du gel de la valeur du point d'indice depuis plus de 10 ans (avec une inflation à plus de 16% sur cette période) et des besoins légitimes des agents publics, contractuels et fonctionnaires.

Attention : Le vote de la loi "pouvoir d'achat"

Les débats à l'Assemblée nationale, qui débiteront dans quelques jours, pourraient conduire, dans les prochaines semaines ou les prochains mois, à une amélioration significative de ces mesures budgétaires décidées par le gouvernement au profit du traitement des 5,5 millions d'agents publics. Cela dépendra de la capacité pour certains à faire aboutir leurs programmes de campagne aux législatives...

Frais de mission : une revalorisation est urgente

L'inflation continue à progresser fortement. Les agents en déplacement dans le cadre de leur travail sont directement impactés : utilisation du véhicule personnel, restauration... L'UNSA Fonction Publique revendique une augmentation significative des frais de mission.

Les agents publics sont amenés à se déplacer dans le cadre de leur travail, que ce soit pour assurer un intérim, pour se former, pour passer un concours ou dans le cadre d'une mission... sans la possibilité d'utiliser un transport en commun. Ils sont amenés à utiliser leur véhicule personnel, à se restaurer hors de leur domicile ou de leur restaurant administratif ou encore à engager des frais de nuitée.

L'inflation augmente fortement les frais engagés par les agents. Ils en sont souvent de leur poche, le barème de remboursement n'étant pas adapté à la réalité des coûts.

Le barème des indemnités kilométriques a été revu à la hausse de 10 % en mars 2022. Mais cette revalorisation reste insuffisante pour compenser la forte augmentation des prix du carburant.

L'inflation impacte également fortement le prix des repas et le coût des hébergements.

L'UNSA Fonction Publique demande au ministre de la transformation et de la fonction publiques une augmentation significative des frais de mission qu'ils s'agissent des indemnités kilométriques, des frais de restauration ou de nuitées. Ce n'est pas à la bourse de l'agent de supporter la hausse des coûts.

Lutte contre le réchauffement climatique et sobriété énergétique, vers un "Etat exemplaire" ?

Dans le cadre du nouveau plan « Sobriété énergétique », un groupe de travail « État exemplaire », associant les organisations syndicales, a été organisé. L'UNSA Fonction publique accueille cette initiative très positivement. Elle s'impliquera dans les travaux qui vont suivre.

Cette réunion était particulièrement symbolique. Elle est en effet la première portant sur la transition écologique, impliquant les organisations syndicales qui représentent les agents publics de l'État. Diminuer significativement la consommation énergétique réussira aussi avec la participation active de tous les agents. Ils doivent être associés à l'élaboration des mesures au travers d'un dialogue social dédié, et ce, au plus près des lieux de travail.

Concrètement, la France doit réduire ses rejets de gaz carbonique. Les objectifs de long terme, pour être atteints, passent par des étapes. **La première fixée par le gouvernement est de réduire de 10% en deux ans la consommation énergétique.** Cet objectif est d'autant plus nécessaire que les conséquences du conflit en Ukraine impactent la livraison de gaz et d'hydrocarbures.

Les enjeux portent notamment :

- **Sur l'adaptation des bâtiments publics et leur isolation.** Le programme de travaux déjà engagé porte sur plus de 4150 projets. Certains sont déjà livrés ou en cours de livraison. Pour l'UNSA, il s'agit d'amplifier cette dynamique et créer une réelle filière autour de l'isolation du bâti. Un état des lieux des performances des réalisations récentes [cités administratives par exemple] est incontournable.
- **Sur le chauffage et la climatisation :** *« il sera veillé à limiter le chauffage à 19 degrés et la climatisation à 26 degrés en période d'occupation. Une réduction d'un degré de la température de chauffe représente une diminution moyenne de 7% de la consommation de gaz : chaque degré gagné réduit notre dépendance énergétique ».* **Pour l'UNSA, ces adaptations passent par une évaluation de leur impact sur les conditions de travail, soumise au dialogue social. Elle ne devra toutefois pas occulter les solutions à apporter aux situations spécifiques** [locaux existants insuffisamment chauffés ou rafraîchis].
- **Sur les déplacements professionnels** ou vers les lieux d'exercice pour les agents, avec un forfait mobilité durable qui, pour l'UNSA, devra être amélioré, avec le partage des véhicules de service ou le covoiturage dans le cadre des missions, sans négliger l'extension du télétravail. **Là aussi, des concertations locales devront s'ouvrir et mieux associer les agents à l'élaboration des plans de déplacements.**
- **Sur la politique d'achat qui devra pour l'UNSA favoriser, entre autres, les circuits courts, les productions de proximité...** *« La stratégie d'achats de l'Etat est également un levier pour réaliser des économies d'énergie indirectes importantes. Le décret du 2 mai 2022 prévoit notamment de sortir de la seule base du critère prix pour prendre en compte le critère environnemental dans l'attribution d'un marché public. Désormais, si les acheteurs souhaitent choisir l'offre économiquement la plus avantageuse sur la base d'un seul critère, celui-ci devra nécessairement être le coût global, c'est-à-dire en incluant les coûts environnementaux, et notamment ceux qui sont liés à la consommation d'énergie. »* **Des moyens devront donc être mis au service de cette volonté, y compris en termes d'effectifs et compétences.**
- **Sur la restauration collective** pour ce qui concerne l'approvisionnement local mais aussi en termes d'accessibilité, diversification, adaptation aux nouveaux modes de restauration et nouvelles organisations du travail. **L'UNSA portera des revendications sur ces points.**
- **Sur la proximité des services publics** pour les citoyens et les moyens d'y accéder.
- **Sur la consommation électrique** et les leviers pour la réduire, y compris l'utilisation raisonnée des mails, une bonne occasion de concrétiser le droit à la déconnexion dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Plusieurs groupes de travail vont être réunis rapidement afin de finaliser un plan fin septembre.

L'UNSA Fonction Publique y participera et portera des mesures concrètes qui permettront à chacun d'être acteur dans le respect de chaque agent, des conditions de travail, de la qualité du travail et du service public.

Lutter contre le changement climatique impose et imposera à tous des changements dans nos pratiques quotidiennes, autant personnelles que professionnelles.

L'État employeur, acteur majeur dans la société française, se doit d'être exemplaire.

En aucune façon, pour l'UNSA, les agents publics ne doivent être culpabilisés. Le premier effort se doit d'être dans l'investissement de l'État et des collectivités, en particulier pour isoler les bâtiments.

L'UNSA considère qu'un dialogue social spécifique est indispensable. Elle a ainsi porté et obtenu, lors de l'élaboration de l'ordonnance « négociation », que les sujets portant sur “la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations” puissent faire l'objet d'une négociation collective.





Les cotisations UNSA Douanes 2022

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

* après déduction pour crédit d'impôts de 66%

unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr