

LE PANAMÉEN



n°7

Juillet 2024

Le bulletin d'informations de la section UNSA Île-de-France

Agenda

Notre Carte :

Commission d'attribution Masse le 7 juillet

Nous souhaitons un bon courage à l'ensemble des collègues mobilisés pour les JO et JOP, et de très bonnes vacances estivales à tous ceux qui auront la chance d'en profiter.



SOMMAIRE

Page 2

L'attractivité en Île-de-France, constat et revendications de l'UNSA Douanes Île-de-France

Page 4

La santé au travail

Page 5

Les négociations sur la Protection Sociale Complémentaire et la Prévoyance dans nos ministères se terminent

Page 6

La tenue en Surveillance, examinée sous toutes les coutures...

TABLEAU DE BORD



📄 Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €

📄 Grilles indiciaires : [ici](#)

📄 Calendrier de paye : [ici](#)

📄 SMIC mensuel brut : 1.766,92 € (11,65 € de l'heure)

📄 Pass Navigo mensuel (5 zones) : 86,40 €

« Le Panaméen » est le bulletin d'informations de la
Section UNSA Île-de-France

Imprimé au local Unsa douanes, 6 rue Louise Weiss, Bâtiment
Condorcet-Teledoc 322 - 75703 PARIS Cedex 13

Courriel : unsa-idf@douane.finances.gouv.fr

L'attractivité en Ile-de-France, constat et revendications de l'UNSA Douanes Ile de France

L'attractivité dans la Fonction publique, comme en Douane, est devenu un enjeu majeur puisque la part d'emplois non pourvus par concours est en forte hausse, les ruptures conventionnelles sont en augmentation et le nombre de départs en retraite est important. Les flux sortants ne sont donc pas compensés par les réussites aux concours, ce qui provoque dans certaines administrations, un sous-effectif constant, des surcharges de travail, un mal être au travail, une dégradation de certaines missions et du service public.

Malheureusement, la DI Île-de-France (IDF) n'échappe pas à cette réalité. Celle-ci a du mal à combler les emplois qui lui sont alloués budgétairement. Par conséquent, ce sous-effectif et ses impacts sont palpables dans de nombreux rapports.

Sur le papier, cette direction possède des atouts grâce aux métiers divers et enrichissants, des infrastructures sur site, un réseau de transport en commun et routier dense (mais malheureusement trop encombré).

Cependant, l'administration ne peut pas s'en contenter pour attirer des

L'attractivité

Le constat pour la DI IDF est crispant, le sous effectif est prégnant, de nombreux services en pâtissent. Sur ce sujet, le directeur reconnaît une difficulté majeur : il n'a pas la main sur le plan budgétaire : point d'indice de la fonction publique, NBI, majoration ACF/IR sont autant de thématiques qui relèvent, selon le cas, de la DG ou des ministres.

Le seul point financier qu'il maîtrise, relève des indemnités (exemple du bureau

Le schéma d'emploi

Pour lutter contre le sous-effectif, à l'heure actuel c'est « on fait avec les moyens du bord » puisque le nombre des stagiaires et d'agents mutés ne permet pas de résorber le sous-effectif.

Face à ce manque de solutions rapides, le risque de surcharge de travail des agents en place est réel. Nous rappelons alors que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non l'inverse.

Les carrières

L'attractivité passe également par les promotions. Outre la difficulté commune des LDG, le DI explique la problématique spécifique d'un agent de l'Ile-de-France (Paris, Paris Ouest et Paris Est) qui est en « compétition » avec les agents en poste à la Direction Générale, les Paris Spéciaux, les agents de l'ONAF (ex SEJF) ou encore les agents du SARC.

L'immobilier

Sur ce point, le DI indique que le budget est très tendu. Ainsi, s'il ne dispose pas de fonds disponibles suffisants, il devra programmer ultérieurement le relogement de la BSI de RUNGIS.

D'autres projets sont validés par le budget, mais la date de leur mise en œuvre n'est pas encore déterminée :

personnels. L'attractivité doit s'articuler avec une politique de fond pour agir à différents niveaux.

D'abord sur le territoire, par une offre de logement conséquente et des facilités d'accès au lieu de travail. Elle doit également développer des alternatives au mode de transport et des conditions de travail acceptables (équipements, espace de travail, bâtiments, etc.).

Enfin, elle gagnera en attrait par une valorisation individuelle et administrative réelle : parcours professionnel, reconnaissance par la hiérarchie, intérêts des missions, encadrement adéquat, juste et humain.

« l'attractivité ne peut se borner à l'intégration de forces nouvelles, elle englobe aussi la définition d'une stratégie de fidélisation. »

C'est dans ce cadre que la section UNSA Douanes Ile-de-France, a voulu rencontrer récemment le directeur interrégional. Vous pourrez lire ci-après les principaux éléments de cette échange, et connaître nos différentes revendications.

de WISSOUS, si élargissement de la plage horaire pour des vacances de nuit, les agents sont éligibles aux heures de nuit). Pour l'UNSA douanes, cela est relatif, puisqu'une indemnité n'est pas un salaire mais une compensation au titre de la sujétion...

Par ailleurs, le DI se portera volontaire pour une expérimentation de la semaine en 4 jours.

Le DI souhaite lancer un plan offensif de recrutements pour 2025, par le biais d'un recrutement sans concours (sur sélection) localement, et/ou d'un concours national à affectation locale. En parallèle, il souhaite favoriser la mission tutorat (NB : c'est une demande de l'UNSA Douanes), car il estime que cette tâche est importante dans la transmission du savoir-faire et savoir-être.

Prenons l'exemple pour la LA de C en B, cette année la DI IDF doit identifier 8 agents sélectionnables, mais sur ces 8 places, la DG en réserve environ la moitié ! Autant dire qu'un agent en IDF à moins de 2% de bénéficier d'une promotion au titre de la LA.

- le relogement de la BSI et du bureau d'Aulnay-sous-Bois ;
- les travaux sur Montreuil pour accueillir le service SAMIA ;
- le réaménagement des services de Saint-Germain-en-Laye.





Les revendications de l'UNSA Douanes pour l'attractivité d'une direction :

- Mettre en place une prime de fidélisation par DI, (à distinguer du dispositif de la prime départementale qui est inégalitaire et surtout remboursable).
- Instaurer une majoration d'ACF pour valoriser les fonctions support.
- Créer des promotions spécifiques pour l'IDF (TA et LA)

Pour la qualité de vie des agents :

- Développer le parc locatif disponible pour loger les douaniers avec des loyers accessibles, qui ne pénalisent pas le pouvoir d'achat, et par des réservations dans des villes moyennes et non plus des cités.
- Prendre en charge la totalité des titres de transports ou négocier avec IDF Mobilités la gratuité que d'autres ont obtenu.
- Améliorer l'offre de restauration collective ou, à défaut, augmenter la valeur des tickets restaurants.
- Apporter une aide financière aux personnels en horaires atypiques et qui de fait ne peuvent pas utiliser les transports en commun (à lire ici : les oubliés de la douane restent majoritaires).

- Aligner le forfait mobilité durable sur le régime du privé.
- Réaffecter les tâches et missions selon les grades et catégories effectifs (un agent ne doit pas faire le travail de son N+1).
- Établir une aide efficace et accessible pour les gardes d'enfants.

Pour les conditions de travail :

- Rénover certains services, développer les bureaux assis/debout (risque pour les sédentaires), améliorer les locaux sociaux.
- Développer des applications et du matériel au service des agents pour leur faciliter le travail (et non pas le surcharger...).
- Étudier le réseau afin d'identifier les services éligibles à la semaine en 4 jours en AG/CO et pour la semaine en 4 vacances pour les brigades.
- Développer davantage le télétravail.

La santé au travail

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

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

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

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

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

Nous demandons le retour d'un mode d'animation des équipes, basé sur la communication orale et la confiance. Il faut permettre à l'encadrement de retourner sur le terrain, en le déchargeant des trop nombreuses tâches administratives. Le déploiement des outils 5G doit être au service du dialogue et non du flicage. La pratique du sport doit être facilitée. Il faut pleinement intégrer dans l'organisation du travail, la prévention de tous les risques sur la Santé. Le réseau de surveillance médicale des personnels doit être homogénéisé et consolidé sur le territoire, pour agir en toute objectivité. La télémédecine est également une piste de réflexion à envisager. Les agents des douanes méritent un accompagnement rigoureux tant physique que psychologique. Enfin, il n'est nul besoin de rappeler que l'activité physique est essentielle pour se maintenir en bonne santé. La sédentarité provoque l'apparition de pathologies chroniques et génère de la souffrance. Les dotations des Formations Spécialisées pallient le manque d'ergonomie des postes de travail, mais l'origine du mal vient du fait que nous sommes faits pour bouger.

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



OFFRIR et DONNER l'opportunité aux agents de bouger.

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

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

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

LIBÉRER et MODERNISER le cadre de travail des agents.

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

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

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

ASSOCIER les agents au schéma d'organisation des locaux.

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

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



PROTÉGER le capital santé des agents.

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

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

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

GARANTIR tous les temps de pause.

PLÉBISCITER les restaurants administratifs proposant des menus équilibrés.



Les négociations sur la Protection Sociale Complémentaire et la Prévoyance dans nos ministères se terminent

Un projet d'accord Santé Prévoyance sera soumis à la signature des organisations syndicales représentatives du MEFSIN lors du CSAM du 21 juin prochain.

L'UNSA Finances a participé activement à ce projet d'accord au sein de la négociation entamée en novembre 2023.

Au vu de ce projet d'accord, qui devra s'appliquer au 1er Janvier 2026, notre fédération va prendre un temps démocratique pour en discuter en interne avec ses syndicats et prendra une décision dans les semaines qui viennent.

Si l'accord prévoit un cadre très intéressant, en matière de santé et de prévoyance, pour les actifs, il reste parfois en dessous de nos attentes pour les familles et les retraités.

De plus, nous n'avons cessé de regretter le caractère obligatoire de ce contrat pour tous les agents et cadres du ministère.

Néanmoins, le contenu de l'accord permettra un contrat de haut niveau en remboursement santé et en garanties décès, invalidité ou maladie, y compris avec des options permettant à chacun de choisir le niveau de ses restes à charge.



Quelques précisions sur le contenu du contrat

Tous les actifs devront adhérer obligatoirement au contrat collectif mis en place par leur employeur après le choix d'un opérateur unique (sauf cas de dispenses spécifiques comme être sur le contrat familial obligatoire d'un conjoint).

La réforme prévoit la participation de l'employeur public à hauteur de 50 % du contrat de base obligatoire. À noter que depuis le 1er janvier 2022, et jusqu'à la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, les agents actifs de l'État peuvent bénéficier d'un remboursement forfaitaire de 15 euros par mois.

Vous pourrez faire adhérer à votre contrat santé votre conjoint et vos enfants (jusqu'à 25 ans et sans limite d'âge en cas de handicap). À noter que la participation de l'employeur ne s'applique que pour l'adhérent fonctionnaire ou contractuel.

La prise en compte du 3^{ème} enfant sera gratuite et les suivants aussi.

Le socle minimal de garanties propose un panier complémentaire santé de bon niveau, complété éventuellement par des options définies à l'occasion des

négociations ministérielles.

Les retraités et futurs retraités pourront bénéficier de cette couverture santé, à la condition d'en faire la demande sous un délai d'un an à compter de la mise en place du contrat collectif.

Vos conjoints et enfants pourront bénéficier des mêmes garanties.

La participation de l'employeur à la couverture santé des agents ne s'adresse qu'aux actifs conformément aux textes de protection sociale, qui engagent la responsabilité des employeurs vis-à-vis de leurs salariés et agents. Un choix politique qui avait déjà été fait dans le passé avec la mise en place de l'ANI, la couverture santé collective obligatoire dans le secteur privé.

Néanmoins, nous avons essayé de pousser un maximum de mécanismes de solidarité pour que les cotisations des enfants et des retraités soient intéressantes notamment au regard des nouveaux niveaux de remboursement qui seront très intéressants.

Prévoyance (Garanties décès, invalidité, maladie et longue maladie)

Les garanties du contrat collectif viendront compléter et améliorer les garanties statutaires dans les situations de congé longue maladie, d'invalidité ou en cas de décès qui ont déjà été améliorées en 2023.

Ces garanties additionnelles négociées au niveau ministériel seront mises en place sur l'incapacité, l'invalidité, le décès, les frais d'obsèques. Les pertes de rémunération en cas de congés maladie ordinaire au-delà de 90 jours seront prises en compte par le nouveau contrat à la fois sur le contrat de base mais

aussi par rapport aux indemnités au travers des options à choisir qui pourront aller jusqu'à une couverture de 70% des primes.

L'UNSA Finances attend toujours une information du ministère sur la déductibilité des sommes versées par les agents concernant le contrat obligatoire santé et prévoyance. Une déductibilité qui était prévue dans l'accord interministériel, qui pourrait concerner une somme de 500 à 700 euros par an, et qui tarde à se vérifier pour l'instant.

La tenue en Surveillance, examinée sous toutes les coutures...

Dans le cadre d'une réunion technique consacrée notamment à La tenue en Surveillance, l'UNSA Douanes a pu visiter le stock tampon en cours de finalisation et la vitrine habillage mise en place à la DG. Nous apprenons qu'une doctrine d'accès et d'utilisation est en cours de rédaction : la DG souhaite pouvoir répondre à des demandes urgentes en un temps contraint. L'UNSA Douanes précise que ces réunions spécifiques à L'habillement amènent une dynamique entre les services centraux et les représentants du personnel. Cette méthode doit perdurer : il est essentiel de déterminer ensemble quels seront les tenues et outils de demain, au plus proche des réalités pour nos collègues de terrain. L'UNSA Douanes encourage d'ailleurs l'administration à vérifier les moyens déployés pour habiller les agents. Comment s'habille l'agent, qu'il travaille en bureau ou en brigade, pour accomplir sa mission ? Nous proposons également une réflexion sur la notion de « paquetage ». Ce process permettrait d'attribuer une dotation nationale en échanges des vieux effets, avec mise en place d'un recyclage. Enfin l'UNSA Douanes salue la reprise des ateliers utilisateurs terrain. Les référents participeront ainsi aux salons métiers (MILIPOL, EUROSATORY, SOFINS). Nous avons invité la DG à les solliciter aussi souvent que nécessaire. Nous regrettons cependant qu'une note d'appel à volontaire se soit égarée en ce début d'année...

La DG veut une meilleure visibilité pour un réapprovisionnement au plus juste des besoins annuels. Pour cela, elle a nommé un référent en charge de toutes les actions liées à l'habillement et à GECCO. Ce dernier a également pour mission de nettoyer le catalogue actuel des références obsolètes et d'améliorer la désignation des articles proposés. Rappelons que la DG dispose de deux stocks : l'un déporté avec une gestion par BALSAN et l'autre à l'école de La Rochelle, géré par le SCH

Pour l'UNSA Douanes, il convient désormais de fiabiliser la chaîne logistique sur le « dernier kilomètre » et d'envoyer les effets directement aux agents, sans passer par la case Division comme c'est encore le cas ! La DG nous a entendus et prospecte, par ailleurs, sur le marché des logiciels de gestion basé sur ce schéma. Mais, l'échéance du contrat actuel est fixée à 2026, il faut donc patienter jusque là. Dans cette attente, une comitologie resserrée avec ISIOLOG, l'éditeur de GECCO, devrait permettre des correctifs, espérons-le, satisfaisants.

Pour l'heure, l'UNSA Douanes rappelle aux agents la nécessité d'établir un OLGA en cas d'incident avec GECCO !!!

Les évolutions vestimentaires

Voici quelques éléments passés en revue récemment :

- Le bas de treillis : une doublure devrait le rendre plus confortable.
- La combinaison EMCS : elle fait l'objet d'un consensus avec les EMC référents qui ont validé les adaptations.
- Les chaussures : un nouveau modèle « piéton » de marque HAIX, plus chaud, sera disponible.
- Les accessoires : un bonnet plus grand et de nouvelles lunettes de soleil (anti-rayures et anti-buées) seront prochainement proposés.

Le ceinturon de service

L'ancien modèle présentait une rigidité importante et une ergonomie vieillissante. Il provoquait ainsi des gênes et des douleurs. Le nouveau ceinturon GK en cordura, issu du marché interministériel, offre souplesse et modularité. Il sera déployé en dotation initiale et remplacement au deuxième semestre 2024. L'UNSA Douanes a également interrogé la DG sur l'existence chez le fabricant d'une sous ceinture de confort.





Le gilet pare-balles (GPB)

L'UNSA Douanes revendique que tous les agents doivent être dotés d'un équipement à leur taille. Cependant, il ne revient pas à l'agent de déterminer seul si l'équipement lui va ou pas... ! Nous demandons la visite d'un professionnel dans les unités pour réaliser les prises des mesures (type de plaque, type de housse, modèle). Tout personnel doit pouvoir accéder à un équipement adapté à sa morphologie et à sa mission, d'autant plus en

matière de sécurité ! En revanche, l'UNSA Douanes n'est pas favorable à la diffusion de kits de mesure et des tableaux de correspondance des tailles. Le risque d'erreur est trop important. Par ailleurs, le nouveau fabricant annonce plus de 60 tailles possibles par sexe, mais toujours rien de concret pour nos personnels féminins, hormis une housse au design modifié. Nous signalons depuis des années qu'il existe des modèles de GPB formés et adaptés.

Les véhicules pour EMC

La DG a procédé à l'acquisition de véhicules non adaptés aux chiens. Elle justifie cet achat contraint à cause d'un catalogue appauvri et un délai restreint pour utiliser les budgets. La préparation des véhicules a manifestement déraillé, ce qui a engendré la nécessité de multiples modifications.

Et alors ? Cette situation n'est clairement pas satisfaisante ! Accepterions-nous qu'un collègue soit mal installé dans son bureau pour ces mêmes raisons ?

Certainement pas...

La DG indique que ces véhicules n'ont subi aucune opération irréversible et qu'ils pourront à court terme redevenir des véhicules de service banalisés ou de bureau. Ouf le budget est épargné..., mais que fait-on pour nos collègues EMC mal équipés ??

Doctrine et renouvellement des casques motards et airbags filaires

L'UNSA Douanes salue le changement de paradigme rendu possible par la genèse d'un texte et d'une politique clairs sur le renouvellement des casques et des airbags filaires. Elle précise également que le renouvellement automatique triennal d'un casque est un bon compromis. L'UNSA Douanes est la seule organisation qui a alerté sur le risque de démontage et de réutilisation des systèmes de communication (AGnet et cardo) du vieux casque sur le nouveau. Nous demandons que le motocycliste reçoive un équipement tout équipé ET TOTALEMENT neuf.

Par ailleurs, il faut savoir que la DG est aujourd'hui en mesure d'assurer une livraison par transporteur en moins de 48h. La dotation d'un second casque pourrait être pertinente s'il s'agissait d'un modèle différent et actuel.

Concernant l'airbag filaire, un processus de renouvellement est clairement établi. Il est impératif de mettre en place, comme nous le suggérons pour les effets d'habillement, la règle du « 1 pour 1 » dans le processus retour : je reçois le nouveau, je renvoie l'ancien. Par ailleurs, l'UNSA Douanes insiste sur la responsabilité de l'administration, qui doit tout mettre en œuvre afin de permettre à un agent de vérifier son matériel et de procéder sans délai au signalement d'un défaut (corrosion, câble effiloché, fuite, déchirure), puis, le cas échéant, de demander le remplacement de la pièce défectueuse.

Notons aussi la fin des promotions et des déstockages des tenues. Dès cet été, les motards peuvent enfin commander la nouvelle tenue RICHAS sans craindre de recevoir l'ancienne tenue LEO MINOR ! (pour les tailles, c'est une autre histoire...)

Barème des cotisations 2024



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 €
Contractuels	47 €	16 €	1,29 €
Agent de Constatation	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation Principal 2 ^e classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1 ^e classe	103 €	34 €	2,83 €
Contrôleur 2 ^e classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1 ^e classe	112 €	37 €	3,08 €
Contrôleur Principal	119 €	39 €	3,27 €
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 ^e classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2 ^e classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1 ^e classe	182 €	60 €	5,01 €
DSD2 / CSC2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1	194 €	64 €	5,34 €
DPSD / Adm. / Adm. Civil	220 €	73 €	6,05 €
Adm. sup. / Adm. HC	220 €	73 €	6,05 €
Administrateur Général	268 €	88 €	7,37 €

pragmatique

rassembleur

déterminé

accessible

innovant

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



J'adhère ici :

