



# L'ENVOL

n°60

Juillet 2024








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

## Agenda

*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.*



## 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

Compte rendu CSAL

### Balise 2

Un nouveau contrat pour la protection santé complémentaire et la prévoyance des agents du mef en 2026

### Balise 3

Décès d'un agent public de l'Etat : application de l'accord prévoyance signé par l'UNSA Fonction Publique

### Balise 4

Plan Accord HANDICAP Ministeriel

« L'envol » est le bulletin d'informations de la Section UNSA Douanes Paris Aéroports

Imprimé au local UNSA Douanes, rue des Voyelles à Roissy CDG.

Courriel : [unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr](mailto:unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr)

## Compte rendu CSAL

Les organisations syndicales étaient réunies pour un CSA. À l'occasion de cette réunion, nous avons rappelé que l'urgence actuelle pour nos collègues est celle du pouvoir d'achat et de la reconnaissance des compétences professionnelles à travers toute la profession.

### Le T1 : comment faire plus sans avoir plus ?

ADP a souhaité que le T1 dispose d'un salon de réception pour les officiels et les VIP. Ainsi, une mission de détaxe est mise en place. La mission détaxe est une mission de service public au service d'un public particulier. Vu les valeurs que porte cette mission, il est primordial que la Douane continue à la gérer, notamment avec les montants en jeu. La fraude peut être importante en termes de valeur, mais il faut des effectifs supplémentaires.

Nous nous sommes fait confirmer par le DI et le DR Voyageur que si la mission ne peut être assurée, il y aura une lacune. L'UNSA Douanes DIPA ne peut que se positionner contre l'élargissement du périmètre des missions : les agents se verront en charge du salon des réceptions sans effectif supplémentaire. Comme d'habitude en Douane, c'est à effectif constant.

### Plan d'accompagnement à Orly : évitons de souffler sur les braises

Faisant suite aux fiches de signalement, traduction d'un mal-être au travail, l'Administration a décidé de mettre en place un plan d'action sur des thématiques précises (aspects métier, management et communication).

**En complément de ce plan d'action, l'UNSA Douanes DIPA avait exposé lors du CSA de Mars sur Orly, la nécessité de réfléchir à ce que la BSOI passe en 12 heures, non par posture dogmatique mais comme soupape pour les**

**agents des terminaux et comme attrait pour une mission autre que celle au filtre.**

Ce point a permis de soulever le problème du trafic de cocaïne venant de l'arc antillais. Encore une fois, nos vaillants gabelous font face avec les moyens alloués par l'Administration en termes d'effectifs et avec les partenaires institutionnels. "C'est le travail qui doit s'adapter à l'Homme, et non l'inverse", car le dépit guette.

### L'ouverture du T2AC : une ouverture précipitée avec des irritants

Le terminal a ouvert en mai alors que les travaux définitifs n'étaient pas achevés. Finir les travaux en même temps que l'aménagement et l'installation de l'unité ne fait jamais bon ménage. Cette ouverture s'est faite selon la volonté d'ADP, et c'est à la Douane de s'ajuster avec un effectif au plus juste. Les agents et les encadrants doivent s'adapter et subir les contraintes, engendrant un sentiment

de mal-être au travail. Concernant le désarmement, nous nous sommes fait confirmer par le DRV que cette note couvre les agents en attendant l'installation d'un PC. Il a été constaté un problème de téléphonie dans le sous-sol, le réseau est très limité, voire inexistant. Nous avons sollicité l'installation d'amplificateurs de signaux GSM.

### Implantation de la BSE Le Bourget : rénovation ou prise à bail ?

Sur ce site, il faut garantir une présence douanière pérenne. Mais les locaux sont vétustes et inadaptés. Deux solutions se présentent : une rénovation du bâtiment ou bien une prise à bail d'un autre bâtiment. Rien n'est décidé à ce jour, car le coût du projet est en cours de consolidation. Tout dépendra du budget !

Sur Le Bourget, une réflexion sur un rattachement à la division 4 et la proposition d'un groupe de travail dédié ont été menées. A l'occasion de ce GT, nous souhaitons avoir communication du rapport de l'IS.

### La formation professionnelle

Nous estimons que tout agent de notre administration doit être formé 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. En parallèle, il faut encourager et valoriser tous les agents qui se portent volontaires en tant que formateurs occasionnels, notamment lors des entretiens professionnels.

Nous signalons que pour les stages d'agent de constatation et de contrôleur, les temps de formation se restreignent et deviennent denses, ce qui ne permet pas aux stagiaires de bien approfondir les fondamentaux à La Rochelle. C'est à la FP locale de pallier ce manque. Nous nous inscrivons pleinement dans l'aspect de la formation de recyclage, comme dans le passé.

### Sur les projets immobiliers : nous sommes rattrapés par la réalité

La plupart des travaux annoncés concernent la sécurisation. Il a fallu attendre environ 13 années pour qu'ADP entreprenne des travaux au T3, en installant des portes anti-retour. Mais des incertitudes subsistent quant à la garantie du budget, puisque selon la cheffe du PLI, il n'y a plus d'argent.

### Reconvocation CSA le 27 juin

Suite au vote unanime des organisations syndicales contre le projet d'élargissement des missions de la BSE T1, nous étions reconvoqués pour nous prononcer sur ce point. Notre positionnement est resté contre.

### BSER et BSES, les JOP mobilisation

L'UNSA Douanes DIPA soutient totalement la démarche entreprise par les agents des BSER et BSES afin de reconnaître leur droit de participer au dispositif de mobilisation pour les JOP.

L'UNSA Douanes a porté depuis très longtemps auprès de l'Administration la demande d'octroi d'une prime forfaitaire afin de reconnaître l'engagement collectif de toute la Douane, et d'un complément par une compensation financière pour ceux qui doivent subir une contrainte en termes de congés.

# Un nouveau contrat pour la protection santé complémentaire et la prévoyance des agents du mef en 2026

Les négociations ministérielles sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) à BERCY (à l'heure actuelle l'opérateur santé et prévoyance référencé est la mutuelle Mgefi) et la Prévoyance (Garanties décès invalidité longue maladie) sont terminées. La fédération UNSA Finances va signer l'accord qui va permettre la mise en œuvre de ce nouveau contrat pour notre future protection sociale et ceci à compter du 1er janvier 2026.

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

## De quoi s'agit-il ?

L'État employeur doit dorénavant prendre en charge une partie (50% du contrat de base) de la couverture santé complémentaire de ses agents. Et ceci dans un cadre juridique qui rend le contrat obligatoire pour ses agents actifs. Tous les actifs devront donc adhérer obligatoirement au contrat collectif mis en place par le MEF après le choix d'un opérateur unique (sauf cas de dispenses spécifiques comme par exemple être sur le contrat familial obligatoire d'un conjoint). La

réforme fonction publique prévoit la participation de l'employeur public à hauteur de 50 % du contrat de base obligatoire.

À noter que depuis le 1er janvier 2022 les agents actifs de l'État bénéficient d'un remboursement forfaitaire de 15 euros par mois. L'UNSA Finances demande le doublement de ces 15 euros en attendant la mise en place du nouveau contrat

## Quelques précisions sur le contenu du contrat :

- 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 financière de l'employeur public ne s'applique que pour l'adhérent fonctionnaire ou contractuel en activité.
- La prise en compte du 3ème 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.
- L'adhésion à la garantie du panier de soins interministériel, est obligatoire pour tout bénéficiaire actif hors cas de dispense.
- Nous avons pu négocier une participation de l'employeur public de 5 euros sur les options en matière de santé.
- Les retraités et futurs retraités pourront bénéficier de cette couverture santé, à la condition d'en faire la demande dans un délai d'un an à compter de la mise en place du contrat collectif.
- Vos conjoints et enfants pourront bénéficier des mêmes garanties que vous pour le socle de base et les options.
- La participation de l'employeur à la couverture santé des agents ne s'adresse qu'aux actifs conformément aux textes de protection sociale. C'est ce même dispositif qui a été mis en place dans le privé à partir de 2016.
- 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.
- Votre niveau de rémunération est pris en compte ce qui induit une petite modulation des tarifs en fonction de votre rémunération mais plafonnée à une rémunération de 3 428 euros mensuelle.
- Des mécanismes de solidarité sont mis en place pour les enfants des agents qui ont les rémunérations les plus modestes et pour les retraités modestes. L'objectif de ce fonds est de prendre en charge une partie de la cotisation des retraités ayant les pensions les plus faibles.
- Des mesures sociales seront mises en place à destination des agents actifs aux rémunérations les plus faibles dont les enfants sont adhérents au contrat solidaire.
- Nous ne pouvons pas donner de tarification précise car chaque situation est particulière, néanmoins vous pourrez trouver ci-dessous quelques indications sur le niveau des tarifs qui pourraient émerger suite à l'appel d'offre qui sera lancé en octobre prochain et auquel pourront répondre des mutuelles et des assureurs.

Ces estimations pourront varier un peu, en plus ou en moins, en fonction de l'opérateur choisi et du marché de l'assurance maladie

	Cotisation au contrat obligatoire de base	Option 1	Option 2
ACTIFS après participation employeur	42 euros	6 euros	11 euros
CONJOINT	90 euros	10 euros	15 euros
ENFANTS – de 21 ans	20 à 38 euros en fonction des revenus	3 euros	4 euros
RETRAITÉS	120 euros en moyenne	18 euros	25 euros



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

• Les garanties du contrat collectif (garanties additionnelles) que nous avons négociées 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 suite à un accord interministériel signé en 2023, notamment par l'UNSA.

Ces garanties additionnelles négociées au niveau ministériel seront mises en place sur l'incapacité, l'invalidité, le décès et 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'Employeur participera à hauteur de 7€ par mois au financement de la cotisation des bénéficiaires actifs versée au titre du socle interministériel de garantie du régime complémentaire de prévoyance.

Ce contrat prévoyance est couplé au contrat Santé et sera donc lui aussi obligatoire pour les agents actifs, permet tant ainsi d'obtenir un tarif très intéressant pour se couvrir de tout risque pouvant intervenir dans la vie.

Les estimations de tarif sont compliquées mais vous trouverez ci-dessous un tableau qui vous permettra d'avoir une idée de la cotisation prévoyance en fonction de votre rémunération et des options choisies :

Tarif du contrat socle obligatoire	18 à 25 euros en fonction des rémunérations
Option 1	
100 % du TIB et 10% des primes	5 à 8 euros en fonction des rémunérations
Option 2	
100 % du TIB et 70% des primes	14 à 24 euros en fonction des rémunérations

## Dépendance :

N'ayant pas pu obtenir une insertion d'une offre dépendance dans le contrat ministériel obligatoire (ce que nous regrettons), des offres seront faites par le futur opérateur, directement auprès des agents.

## Notre point de vue :

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 supportable de ses éventuels restes à charge.



# Décès d'un agent public de l'Etat : application de l'accord prévoyance signé par l'UNSA Fonction Publique

L'accord prévoyance pour les agents publics de l'État, signé le 20 octobre 2023 par l'UNSA Fonction Publique, trouve sa première mise en œuvre par la parution d'un décret sur le risque décès des agents publics. Il s'applique à partir du 1er janvier 2024.

Deux nouvelles prestations, la rente temporaire d'éducation et la rente viagère pour handicap, sont créées pour les enfants de l'agent décédé. Le dispositif du capital décès est renforcé.

Ces prestations s'appliquent que l'agent décédé soit fonctionnaire civil ou militaire, contractuel ou ouvrier de l'État. L'employeur a l'obligation d'informer les ayants droit de tout agent décédé de leur droit à l'une ou l'autre de ces prestations.

## Rente temporaire d'éducation - Rente viagère pour handicap

- ▶ L'enfant de l'agent décédé ou l'enfant à la charge effective de l'agent décédé ou l'enfant né dans les trois cents jours qui suivent le décès de l'agent bénéficie d'une rente temporaire d'éducation. Elle est accordée sans conditions jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant sans conditions, jusqu'au 27ème anniversaire de l'enfant sous conditions de poursuite d'études. Le montant est de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les enfants de moins de dix-huit ans, 15 % de dix-huit à vingt-sept ans, soit respectivement 193 € et 579 € en 2024, révisable annuellement.
- ▶ L'enfant de l'agent décédé ou l'enfant à la charge effective de l'agent décédé bénéficie de la rente viagère pour handicap si l'enfant est éligible à l'allocation d'éducation pour enfant handicapé (AEEH) ou à l'allocation pour adulte handicapé (AAH). Son montant est de 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 579 € en 2024, révisable annuellement.
- ▶ L'enfant bénéficie d'une seconde rente si le deuxième parent, lui aussi agent de l'État, décède.
- ▶ Ces deux rentes ne sont pas cumulables.

## Capital décès

- ▶ Les ayants droits (conjoint ou partenaire pacsé, enfant...) de l'agent décédé bénéficient d'un an de traitement brut de l'agent décédé. Ce capital est partagé à raison d'un tiers au conjoint et deux tiers aux enfants de moins de vingt et un ans ou infirmes de l'agent.
- ▶ Ce capital est triplé si l'agent est décédé d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, lors d'un attentat, d'une attaque en lien avec le service ou en raison de sa fonction, d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes.
- ▶ Dans le contrat prévoyance proposé par l'employeur à partir du 1er janvier 2025, un capital décès complémentaire égal à un an de traitement sera versé par l'organisme chargé de la protection sociale complémentaire prévoyance.





## Plan Accord HANDICAP Ministeriel

Axe important de la politique des ressources humaines de BERCY, les 8500 agents déclarés en situation de handicap fin 2022, sont pour l'administration, bénéficiaires d'une politique engagée en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. Ceci conduit à dépasser le seuil légal d'obligation d'emploi de 6 %. Qui s'impose légalement à l'administration, avec un chiffre de 6.53%.

Ce volume et ce constat faits, le ministère souhaite développer les actions visant à améliorer l'accompagnement, l'insertion, le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des personnes en situation d'handicap.

A l'occasion du renouvellement pour la période 2024/2025/2026 de la convention liant le ministère au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), des mesures nouvelles et complémentaires à

la convention antérieure 2020/2021/2022 ont été inscrites. A noter l'accord de méthode « handicap » a été conduit dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, signé par l'ensemble des fédérations.

L'ensemble des mesures nouvelles prévues par l'accord fait l'objet d'un financement global annuel par les MEF de 1 million d'€ par an donc 3 millions d'€ sur 3 ans.

Cet accord concerne l'ensemble des 130 000 agents gères et payes par le ministère des finances (dgfip, douane, Insee, ccrf, réseau trésor à l'étranger, DDI, dreets -et driieets).

Il s'agit de :

### Développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, que celui-ci soit visible ou invisible

- ▶ En formant et en accompagnant les encadrants et les collectifs de travail par des actions de sensibilisation conduites par un prestataire extérieur spécialisé. Par une mise en place d'une ligne technique et numérique (info handicap) accessible en semaine à l'ensemble des agents des MEF et destiné à répondre à leurs interrogations professionnelles en lien avec le handicap
  - ↳ Par l'élaboration d'un guide d'accueil des agents en situation de handicap, par la mission handicap ;
  - ↳ Par mise à disposition des fiches d'information pour les encadrants ;
  - ↳ Une augmentation du budget pour un recours en langue des signes (LSF) et (sur le modèle de celle mise en place par le Dgfip) d'une mise à disposition d'une e-formation courte et concrète en LSF ;
- ↳ Renforcer la professionnalisation du réseau des référents handicaps directionnels et locaux.
- ▶ Favoriser la déclaration du handicap à l'employeur public. L'administration s'engage à encore plus sensibiliser les agents afin de ne pas recommencer les erreurs ayant occasionnées un réajustement du nombre de personnels RQTH à Bercy en 2022 par le FIPHFP.

Aussi, les agents qui souhaitent déclarer leur handicap ou renouveler leur RQTH pourront bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée, sur la base d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif. Ces nouvelles ASA pourront être saisis dans sirhius.

### Assurer un accompagnement et un suivi des agents en situation de handicap de manière à garantir les meilleurs conditions possibles de recrutement, de maintien dans l'emploi, de favoriser leur mobilité et le déroulement de leur carrière

Ces moyens supplémentaires compléteront les financements accordés dans le cadre de la convention passée avec le FIPHFP

- ▶ Afin d'améliorer le recrutement il est convenu de :
  - ↳ De professionnaliser les membres de jury dans le cadre d'une formation adaptée ;
  - ↳ D'améliorer le recrutement des apprentis en situation de handicap par exemple en signant des conventions avec des instituts de formation de jeunes et par une prime d'embauche de 1000€ ;
  - ↳ De poursuivre l'engagement du ministère dans les opérations « duoday », organiser des journées hand'immersion et immer'ea ;
  - ↳ D'encourager l'immersion professionnelle, ainsi appelée Période de Mise en Situation Professionnel (PMSMP), ainsi que des stages.
- ▶ Le maintien dans l'emploi et la compensation des handicaps
  - ↳ en mieux conciliant l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
  - ↳ En octroyant une journée d'ASA aux proches aidants devant se former pour accompagner un proche et contribuer ainsi à leur accorder un temps d'échange et de répit avec d'autres proches aidants.
  - ↳ en réalisant une campagne d'information sur le dispositif des dons de jours de repos
  - ↳ par le télétravail - D'un point de vue règlementaire, l'agent en situation de handicap est soumis aux mêmes règles que l'ensemble des agents en télétravail. Mais les textes prévoient la possibilité de déroger au plafond hebdomadaire de télétravail qui peut être supérieur à 3 jours et un meilleur équipement.

La compensation des conséquences du handicap, reconnue comme un droit par la loi du 11 février 2005, constitue une aide, ou un ensemble d'aides, apportés à une personne afin d'améliorer sa vie quotidienne et sociale, quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie (le rappeler à Frédéric Le Bruchec discriminant et dévalorisant son collègue le plus proche)

- ↳ par de nouvelles prestations individuelles matérielles pour le handicap auditif, l'aménagement du véhicule, fauteuils électriques, prothèses, orthèses...
- ↳ par de nouvelles prestations individuelles d'accompagnement humain par exemple, cofinancement des prestations horaires de mise

- ▶ Suivi du déroulement de carrière et de mobilité des agents

Un focus sera fait sur la liste des exclus de la formation et voir si la cause est le handicap ;

Possibilité améliorée de bilan de compétences et bilans professionnels afin d'identifier des aptitudes, des potentiels et des motivations professionnelles afin de bâtir un projet professionnel compatible avec le handicap existant ;

Une analyse qualitative d'une cohorte de personnes en situation de handicap permettra de se rendre compte d'éventuelles discriminations inconsciente ou consciente dans l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap (les difficultés de mobilité des personnes seront prises en compte).

# Barème des cotisations 2024

Besoin d'une information ?

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

Trouver une section ?

par ici →



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

pragmatique

rassembleur

déterminé

accessible

innovant

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



J'adhère ici :

