



L'ENVOL

n°61

Septembre 2024



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

Agenda

Jeudi 17 Octobre 9h30

Assemblée Générale de l'UNSA Douanes DIPA

Salle de réunion du 3520 B

Roissy CDG-cargo fret 4



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 de la Formation Spécialisée
«Nous en sommes conscients, mais...»

Balise 2

Toujours vouloir faire plus,
mais avec rien de plus !

Balise 3

Congés pour raison de santé
au 1er septembre 2024

Balise 4

L'UNSA s'élève contre des sanctions
financières pour les agents malades

Balise 5

Droits à congés durant les arrêts maladies :
et la fonction publique ?

« 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

«Nous en sommes conscients, mais.....»

Tel est le leitmotiv qui est revenu lors de cette réunion, au cours de laquelle nous avons abordé plusieurs propositions de dépenses en vue de leur validation. Nous avons également fait un point sur la mise en conformité des lieux de stockage des armes, la suite du rapport de la délégation d'enquête concernant la tentative de meurtre sur un agent de la BSER, la variole du singe, la restauration à Orly, ainsi que sur l'ambiance thermique sur certains sites.»

Pour rappel, cette instance est consultée sur :

- La teneur de tous les documents relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- Les projets de textes relatifs à la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents dans le cadre de leur travail, à l'organisation et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- L'approbation de dépenses dans des opérations d'initiatives locales (actions de formation, aménagement de postes, mesures de prévention locale.

Point soumis au vote : la validation des dépenses. Il s'agit d'achats d'équipements visant à améliorer les conditions de travail, conformément aux préconisations du médecin du travail. La DIPA dispose d'un budget conséquent de 133 637 €, dont 85 % ont déjà été consommés à ce jour. Les demandes d'achat (réassort de trousse à pharmacie, étuis cuisse, casques anti-bruit, etc.) présentées ont reçu un avis favorable de l'ensemble des organisations syndicales.

Les chefs ne doivent pas hésiter à faire remonter TOUTES les demandes des agents concernant l'amélioration des conditions de travail. Nous rappelons qu'il serait peut-être intéressant que l'Administration mette en ligne un catalogue des achats déjà validés, cela valorisera l'action du pôle prévention ainsi que celle de la Formation Spécialisée.

«Nous en sommes conscients mais, le budget.....»

Tel sera la problématique pour 2025, le DI se verra attribuer une enveloppe de moyens et de fonctionnement au cours de son dialogue de gestion avec la Direction Générale. A l'heure actuelle, l'incertitude plane sur l'enveloppe de la Douane dans sa globalité.

Lors de la présentation des sites de stockage des armes dans les brigades, l'inventaire a permis d'identifier deux sites nécessitant d'importantes mises en sécurité : Roissy (BILC et BSES). Cependant, aucune donnée chiffrée n'a encore été présentée à ce jour. Pour l'UNSA Douanes, ces travaux sont urgents, mais pourront-ils être réalisés au plus vite ? **Ce point nous a également permis de dénoncer, une fois de plus, rejoint par certaines autres organisations syndicales, que des vestiaires situés dans certains terminaux sont éloignés de la salle d'armement, obligeant ainsi les agents en tenue à se déplacer non armés dans des espaces publics, ce qui est inadmissible.**

Un autre programme budgétaire important concerne les locaux de la BSER. Ce que nous garantit le PLI, c'est que la DIPA dispose d'un budget de 180 000 euros pour la mise en conformité des cellules de retenue, et que des travaux complémentaires seront effectués pour l'ensemble de la brigade (salle de retenue, vestiaires, peintures, etc.). Ainsi, l'enveloppe globale sera environ de 280 000 euros. Si les travaux sont engagés, il faudra trouver une solution temporaire de repli pour les agents de la BSER. **Nous sommes satisfaits que des travaux de réaménagement et d'amélioration des conditions de travail soient prévus, si le DI dispose du budget nécessaire. Un investissement de 180 000 euros est prévu pour la mise en conformité des cellules, mais aucun investissement n'est envisagé pour améliorer les conditions des agents qui se rendent et patientent à l'UMJ de Paris.**

«Nous en sommes conscients mais ADP et les prestataires.....»

Le point sur la restauration pour les agents de la Direction Régionale d'Orly et du bureau illustre l'impuissance de l'Administration face à ADP, mais pas uniquement. Comme nous l'avons rappelé dans notre déclaration liminaire : « Le bail qui liait ADP et la DIPA prévoyait pourtant la mise à disposition d'un RIE. » ADP n'a pas respecté ses engagements en fermant cette structure pour la remplacer par une cafétéria. Par conséquent, les agents se retrouvent avec un lieu de restauration non conventionné (étant donné que c'est une cafétéria), et des repas coûtant 2 euros de plus qu'une cantine conventionnée. Ainsi, un agent travaillant en horaires administratifs, constate une perte de 40 euros en pouvoir d'achat par mois.

Nous avons rappelé que l'Administration doit déployer tous les moyens nécessaires pour faciliter l'accès à un lieu de restauration pour les agents. Un partenariat avec Île-de-France Mobilités pour permettre l'utilisation gratuite du tram T7 sur la plateforme serait une solution, ou bien la rationalisation des véhicules de fonction, comme suggéré par la DIPA lors de la réunion. De fait, nous encourageons le DR et le Divisionnaire à pratiquer le covoiturage avec les agents du bureau souhaitant se rendre à la cantine. La restauration collective, plébiscitée lors d'un sondage auprès des agents, signe que la restauration collective offre un repas équilibré à un coût raisonnable

L'ambiance thermique dans les bureaux de l'Opco Aérogare et de la BSERI est un problème récurrent, notamment durant les périodes estivales. Les signalements dans les registres d'hygiène et de sécurité, ainsi que les courriers syndicaux,

ont régulièrement dénoncé cette situation. Pour la BSERI, en été, les locaux de la brigade deviennent une véritable étuve, rendant très difficile la baisse de la température. Le médecin du travail a recommandé l'installation de climatiseurs portatifs, et nous soulignons qu'il serait également pertinent d'en acquérir pour le bureau des encadrants du T4. Ce ne sont pas seulement les agents qui souffrent de la chaleur, mais aussi les chiens. L'administration étudie actuellement plusieurs pistes concernant une future implantation du chenil, sous réserve de faisabilité et de budget.

Concernant les Opcos Aérogare, l'administration envisage de rendre ce local de 30 mètres carrés et de déplacer les agents sur trois sites différents : la taxation du soir au T4, le local détaxe au T4, ou un local de taxation au T3. Cette future réimplantation fera l'objet d'une concertation avec les agents du bureau. Nous avons proposé qu'à l'occasion de ce « déménagement », le local des Opcos Aérogare puisse être réaménagé en espace social pour les agents du T4. L'administration estime que ce local se situe en zone publique, mais pourquoi alors laisser des vestiaires éloignés des brigades, forçant les agents à se déplacer en tenue dans des zones publiques, sans armes ni moyens de défense ?

Sur l'ambiance thermique, nous faisons le constat que le code du travail est flou, inadapté avec la situation thermique, il y a juste des préconisations de l'INRS. Il faut que le législateur intervienne, puisque l'ambiance thermique dans les espaces de travail sera prégnant dans les années qui viennent.

«Nous en sommes conscients mais l'attractivité...»

Lors de cette FS, nous avons examiné une fiche provenant du registre santé et sécurité au travail de la Recette Interrégionale. Cette fiche met en lumière le problème de sous-effectif à la caisse de la RI, ainsi que la surcharge de travail et les responsabilités liées à la gestion des sous-caisses. Nous le soulignons une fois de plus : le sous-effectif à la DIPA est une problématique récurrente. Il est crucial de prêter attention au bien-être au travail. ([Déclaration liminaire au CTSD DIPA du 08 avril 2022 | Drupal \(unsadouanes.fr\)](#)). **Nous le revendiquons encore une fois, en termes d'attractivité, pour faire venir, il faut un recrutement massif de fonctionnaire, mais le plan de recrutement est lent à se mettre en place. Ce que offre l'administration ce sont des enquêtes par voie de détachement sur des postes bien précis à combler, ou l'embauche de contractuels,**

facilitée par la loi LOI du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dite loi Dussopt.

L'attractivité repose également sur la capacité à maintenir les effectifs grâce à des leviers incitatifs existants, notamment financiers (prime de fidélisation comme en police), ainsi que par la reconnaissance professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie. Découvrez nos propositions. ([boite noire 36.pdf \(unsadouanes.fr\)](#)). Actuellement, il est difficile de rivaliser avec le secteur privé, qui offre des salaires plus élevés et des conditions de travail attrayantes, telles que des semaines de ou en quatre jours, des options de télétravail de trois, quatre ou cinq jours par semaine.

«Nous en sommes conscients mais on fait avec les moyens du bord...»

Lors du point informatif sur la BSER, nous avons discuté des remises à l'OFASST et de la lutte contre les stupéfiants. Nous avons réaffirmé notre souhait de simplifier les procédures contentieuses, qui sont actuellement chronophages et lourdes à gérer. Nous avons souligné que c'est à l'État de fournir aux services publics les moyens nécessaires pour lutter efficacement contre le trafic de stupéfiants, notamment en termes de ressources humaines.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, l'État doit avoir les moyens de ses ambitions. Il est impératif de procéder à un recrutement important pour combler le sous-effectif sur les terminaux et dans les bureaux, et de faciliter les procédures contentieuses, entre autres comme mesures.

Pour rappel, voici ce que nous avons écrit en avril 2022, dans l'envol 45, sur le sujet :

« Les partenaires institutionnels ne sont pas à la hauteur faute de moyen, l'OFASST ne souhaite pas apporter de solutions et souvent la prise en charge ne se fait que le lendemain, aux UMI fermetures de lits (15 lits à 7 lits), les conditions d'exercice ne sont pas adéquates, les locaux et les moyens dont disposent les agents sont dérisoires et inconfortables, du côté du ministère de la Justice, chaque changement de procureur entraîne une sensibilisation sur la méthodologie, le process douanier, donc on perd du temps à chaque fois... ». Il est clair qu'il y a des carences de l'ÉTAT quand on veut lutter contre un fléau il faut donner les moyens aux acteurs, des moyens humains, matériels, des procédures plus simples. Ce dossier doit évoluer positivement, avec une convergence du ministère de l'Intérieur, de la santé et de la justice. Nos partenaires doivent nous entendre en tant qu'administration de la frontière donc un partenaire important. Nous devons être à l'initiative et s'assurer d'aucune récupération notamment en termes de résultat, de trop nombreuses fois les chiffres des saisies de stupéfiants sont repris pour le compte de la police et/ou gendarmerie.

L'administration de la DIPA constate que le sujet n'avance pas, alors elle a fait appel au Directeur Général pour faire avancer le sujet, alors l'UNSA Douanes sera présente sur ce sujet et force de propositions. Mais à l'heure actuelle, les Douaniers font face au tsunami, mais avec rien en termes d'effectif « Attention au bien être au travail ».

Suite à la mise en place du vestiaire CO (note DG du 20 septembre 2023), notamment avec l'attribution d'effets individuels (pantalons, polos, etc.), nous aimerions avoir un point de situation par bureau CO de la DIPA concernant le déploiement et les attributions des équipements.

Depuis la parution de la note de septembre 2023 concernant la mise en place du vestiaire CO, l'UNSA Douanes DIPA n'a cessé de questionner et d'alerter l'Administration tout en présentant des revendications. Le déploiement du vestiaire OP/CO aura un impact sur les services de contrôle de la plateforme, notamment en termes d'espace immobilier, pour répondre aux obligations requises, telles que la mise à disposition de vestiaires suffisamment grands pour

les casiers individuels, et non pas de simples casiers de type piscine. Cet impact a été confirmé par le recensement des besoins immobiliers effectué par la DI, qui a révélé des irritants sur certains sites.

En ce qui concerne la distribution des équipements, bien qu'ils soient arrivés aux divisions, la DIPA souhaite procéder à une distribution simultanée de l'ensemble des effets aux agents. Nous espérons que les tailles seront adéquates, car aucun essai n'a été réalisé par les agents avec des échantillons.

Nous avons réaffirmé notre revendication pour l'octroi de l'indemnité d'entretien/habillement aux agents, telle que prévue par le décret n° 2000-153 du 21 février 2000 relatif à l'habillement des personnels de la DGDDI, modifié par le décret n° 2001-625 du 16 juillet 2001 et l'arrêté du 16 juillet 2001 fixant le taux de cette indemnité.»

Nous sommes à la fin de la période estivale. Cette année, la région Île-de-France n'a pas vraiment connu de canicules. Cela ne garantit pas que l'année prochaine nous aurons la même météo. Les services douaniers sont implantés aussi bien dans des locaux domaniaux qu'en location. Le bailleur est généralement responsable de l'entretien et du bon fonctionnement des installations de chauffage, de climatisation et de ventilation, sauf mention contraire dans le contrat de bail. Cet été, au bureau France Handling, suite à la chute du plafond, le prestataire s'est rendu compte que le système de ventilation et de climatisation avait des fuites. Pour une fois, les réparations ont été faites rapidement et tout fonctionne à nouveau. Cependant, une recherche de fuites est-elle prévue pour l'ensemble de ce bureau ? Qu'en est-il des autres bureaux ? De plus, toujours à FRH, une ventilation pour ce bureau devait être installée au mois de juillet (cela avait été annoncé aux agents) ; nous sommes en septembre et toujours rien.

Nous souhaiterions donc un état des lieux des systèmes de ventilation sur l'ensemble des locaux douaniers.

La DIPA souhaite mettre l'accent sur la gestion des risques primaires. À ce titre, elle considère qu'il est essentiel de demander aux bailleurs de procéder à des vérifications des systèmes d'aération et de climatisation. Un tel audit garantirait leur bon fonctionnement tant pendant les périodes estivales qu'hivernales.

Toujours vouloir faire plus, mais avec rien de plus !

La Douane, en tant qu'administration de la frontière, assume la lourde responsabilité de protéger les Français contre l'entrée de marchandises sensibles sur le territoire, de garantir les intérêts de la France et de lutter sans relâche contre les trafics frauduleux. Elle a également pour mission de soutenir l'activité économique de nos entreprises.

Ainsi, ses ministres de tutelle successifs se montrent toujours plus exigeants vis-à-vis de la DGDDI et lui ont imposé, chacun leur tour, des plans de lutte anti-fraude qui se cumulent les uns aux autres : Dussopt a prétendu combattre le trafic de stupéfiants avec un plan anti-mules en provenance de l'arc antillais, Attal a annoncé une croisade contre la fraude fiscale et douanière, quant à Cazenave, il a déployé son plan anti-tabac.

Les agents des douanes ont toujours répondu présents, mais ...les effectifs, eux, n'ont jamais suivi !

Les services de la DIPA, en première ligne face au flux massif de passagers et de marchandises, sont laissés à l'abandon par nos politiques. Le constat est sans appel : un sous-effectif chronique qui gangrène tous les niveaux de notre administration. Nous dénonçons fermement cette situation intenable lors des instances de dialogue social, mais les alertes restent ignorées.

Où placer la priorité ?

En tant qu'administration des frontières, la Douane a le devoir de protéger ses concitoyens. Mais comment remplir cette mission cruciale quand les effectifs sont dramatiquement insuffisants et que les moyens financiers, notamment en matière de rémunération, sont largement en deçà des besoins ? Faire toujours plus avec moins... ce n'est plus admissible !

L'effet rustine ne suffit plus !

Cet été, les saisies de stupéfiants et de tabac ont explosé par rapport à l'année dernière. L'explication est simple : l'arrivée temporaire de renforts ACP2, dont nous saluons l'engagement exemplaire. Depuis la fin des JOP, les brigades des terminaux n'ont pu que constater leur départ, auquel s'ajoute celui des agents mutés. Combien de temps encore allons-nous devoir compenser l'inaction de nos dirigeants par des efforts surhumains ? Résorber le sous-effectif n'est plus une option, mais une nécessité absolue si l'on veut réellement enrayer les trafics illicites.

À la sortie de la mobilisation pour les JOP, les agents ont besoin de souffler...

. Des encadrants de la DIPA agissent comme si les effectifs des terminaux étaient au complet. Ainsi, le volume de demandes de contrôle sur un même vol demeure conséquent... alors que les agents disponibles pour réaliser ces contrôles sont en nombre insuffisant.

Toujours plus, mais sans véritable reconnaissance

L'Administration fait tout pour motiver ses agents : elle invite, oriente et cible pour que les agents puissent réaliser des contentieux. Chaque année, les critères qualitatifs, ainsi que la progression des résultats LCF, permettent de récompenser les agents en fonction de l'importance des saisies et de leur participation à



l'amélioration des performances locales. Cependant, malgré les plans de lutte contre la fraude, les enveloppes allouées devraient être conséquentes... et bien non, l'Administration de la DIPA annonce que ces enveloppes seront moindres cette année pour chaque service.

Les injonctions contradictoires doivent cesser !

On ne peut pas d'un côté exiger des agents qu'ils soient toujours présents, qu'ils ne prennent plus la moindre initiative, qu'ils luttent contre la fraude, qu'ils fassent des contentieux avec des effectifs restreints et, d'un autre côté, avoir toujours moins de reconnaissance à leur égard. Il est temps que les politiques assument leurs responsabilités et prennent enfin les mesures qui s'imposent : l'Administration doit sans attendre renflouer les sous-effectifs et adapter les dispositifs avec les moyens disponibles. Le travail qui doit s'adapter à l'Homme, et non l'inverse.

Congés pour raison de santé au 1er septembre 2024

Type	Durée	Rémunération versée
Congé de Maladie Ordinaire (CMO)	12 mois	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les 3 premiers mois, l'agent percevra 100% de son traitement indiciaire et de ses primes et indemnités mensuelles ▶ Les 9 mois suivants l'agent percevra 50% de son traitement indiciaire et des primes et indemnités mensuelles ▶ Jour de carence : 1 jour
Congé de Longue Maladie (CLM)	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La 1ère année, l'agent percevra 100% de son traitement indiciaire et 33% (au lieu de 0%) de ses primes et indemnités mensuelles ▶ Les 2ème et 3ème années, l'agent percevra 60% du traitement indiciaire (au lieu de 50%) et 60% des primes et indemnités mensuelles (au lieu de 0%)
Congé Grave Maladie (CGM)	3 ans	<p>Nouveauté pour les contractuels ayant 4 mois de services effectifs ou plus</p> <p>Même dispositif que le CLM</p>
Congé de Longue Durée (CLD)	5 ans	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les 3 premières années, l'agent percevra 100% de son traitement indiciaire ▶ Les 2 années suivantes, l'agent percevra 50% de son traitement indiciaire ▶ Aucune prime ou indemnité mensuelle n'est versée

A partir du 1er juillet 2025, l'administration continuera à verser leur salaire aux contractuels à hauteur des dispositions statutaires à la place de la sécurité sociale grâce à la subrogation.





L'UNSA s'élève contre des sanctions financières pour les agents malades

L'heure est à la réduction des dépenses et, encore une fois, c'est aux agents malades que le rapport IGF/IGAS de juillet 2024 s'en prend en proposant de les pénaliser davantage avec des jours de carence supplémentaires et avec la réduction du taux de remplacement de leur rémunération en arrêt maladie.

L'UNSA Fonction Publique s'élève contre cette vision purement économique, dénuée de toute considération pour les personnes et les situations qu'elles subissent.

Tout et son contraire

Le postulat de la mission IGAS/IGF serait de faire en sorte que la moyenne de jours d'absence pour raison de santé soit identique pour les agents publics et les salariés.

Cependant, la mission fait elle-même le constat que les différences sont dues aux caractéristiques des agents (âge, sexe, état de santé) et de leur emploi (type de contrat, catégorie socio-professionnelle, diplôme). La seule différence « inexplicable » serait un écart entre la fonction publique territoriale et le privé qui

« ne serait que la moitié de celui observé ».

Le problème c'est que cette mission ne dispose pas de données fiables qui permettraient d'analyser cet écart. Elle le dit très justement, la fonction publique ne dispose pas de suivi harmonisé des absences et elle ne peut pas connaître le niveau réel des absences en 2023.

Néanmoins, elle « suppose » qu'il faut prendre des mesures de réduction de ces absences qui s'appliqueraient à tous les agents par équité avec le secteur privé.

De quelle équité s'agit-il ?

Lorsque la loi de finances pour 2012 a instauré un jour de carence pour arrêt maladie dans la fonction publique cela s'est déjà fait sous prétexte « d'équité entre secteur privé et secteur public ». Dans le secteur privé, la sécurité sociale prévoit certes trois jours de carence en cas d'arrêt maladie. Mais il s'agit du taux réglementaire, ces trois jours peuvent être compensés partiellement ou complètement par les entreprises, dans les faits 70 % des salariés du secteur privé bénéficient d'un maintien de salaire par l'employeur et ne subissent donc pas la sanction des jours de carence, ils bénéficient en outre de la participation de leur employeur à leur mutuelle et à leur prévoyance.

L'UNSA rappelle que les employeurs publics, jusqu'à présent, ont pour la plupart fait l'économie de leur contribution à la protection sociale complémentaire et à la prévoyance des agents publics. Donc la mission préconise que l'on applique une même mesure réglementaire à des situations de prise en charge de fait très différentes, c'est justement ce que l'on appelle de l'inéquité. Cet état de fait n'est pas prêt de s'arrêter puisque les employeurs publics ont refusé la prise en charge de ces mêmes jours de carence dans l'accord sur la protection sociale des agents de la fonction publique.

- Pour lutter contre ces abus individuels, une sanction financière serait instituée, dont les effets sont collectifs, en s'appliquant non seulement aux abus individuels « présumés » mais à tous les arrêts maladie sauf quelques cas dérogatoires.
- Une sanction financière devient un acte de prévention dans le domaine de la santé, c'est un peu comme si pour lutter contre la fraude fiscale, tous les contribuables se voyaient appliquer une sanction financière par prévention bien en amont de contrôles fiscaux individuels. Le fait que vous soyez malade deviendrait une sanction supplémentaire à celle que vous inflige une pathologie et ce de manière systématique, quel que soit votre comportement. Même si pendant toute votre carrière vous n'avez pas été malade et donc pas eu d'arrêt, vous serez sanctionné. Si vous exercez un métier pénible dans des conditions de travail difficiles, vous serez sanctionné. Si votre santé est fragile et que vous avez des vulnérabilités particulières, vous serez sanctionné. Si vous souffrez de maladies chroniques mal reconnues comme l'endométriose, vous serez sanctionné. Pour le moins, cela pose des questions qu'il s'agirait de débattre.

Une telle mise en scène pour faire des économies sur le dos des agents malades n'est vraiment pas glorieuse.

Qu'est-ce que l'absentéisme pour raison de santé ?

La mise en place d'une telle mesure sous-entend :

- Un abus de droit : l'agent malade qui se rendrait chez le médecin ne serait pas malade ou pas malade au point de devoir s'arrêter selon une norme que l'on ne connaît pas,
- La complaisance fautive du médecin ou son incompétence : le médecin établirait des arrêts de travail de complaisance ou se tromperait sur la véracité de la maladie, ce qui n'est pas une vision très positive des compétences médicales, qui rappelons-le sont soumises à des contrôles.

L'UNSA Fonction Publique réitère sa revendication pour l'abrogation du jour de carence dans la fonction publique et pour tous les salariés.

Droits à congés durant les arrêts maladies : et la fonction publique ?

Le bénéfice du droit à congé durant les arrêts maladie a été transcrit du droit européen dans le droit du travail français pour les salariés du secteur privé. Il est désormais applicable. Ce droit est également transposé pour les agents de la fonction publique à quelques dispositions statutaires près.

Que se passe-t-il pour le secteur privé :

Pour les salariés du secteur privé, la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a mis en conformité le code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

Le Conseil d'État avait par ailleurs prononcé le 11 mars 2024 un avis sur l'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle et avait posé les bases des prochains changements législatifs.

Depuis cette date, un salarié en arrêt de travail d'origine non professionnelle bénéficie des droits à congés payés au titre de l'arrêt maladie, dans la limite de 2 jours par mois (2,5 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), soit 24 jours ouvrables par an, pendant la période d'acquisition des congés. Les salariés bénéficient en outre d'une possibilité de report de 15 mois. Cette disposition est rétroactive pour les arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009.

Pour la fonction publique :

La réglementation en vigueur dans les trois versants de la fonction publique (décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) n'a pas encore été modifiée.

Néanmoins, en vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, tout agent en congé maladie continue d'acquérir des droits à congés annuels pendant la période de maladie et bénéficie du droit au report ou à l'indemnité compensatrice de congés non pris en fin de relation de travail. Le droit communautaire s'impose directement aux citoyens européens dans ce cas, sans qu'il soit nécessaire pour les États membres de le retranscrire dans leurs droits nationaux, y compris pour la fonction publique.

Modalités applicables pour les agents de la fonction publique :

En général, les congés qui n'ont pas été utilisés au 31 décembre sont perdus et ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'employeur.

Toutefois, en cas d'une absence prolongée pour raison de santé (arrêt maladie), les congés annuels non pris sont automatiquement reportés, ne sont pas concernés les RTT, les vacances des enseignants, les congés d'étalement ou d'ancienneté.

L'agent bénéficie alors d'un report automatique de 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum. Passé ce délai, même en cas de prolongation du congé maladie, ces congés sont perdus et ne peuvent être indemnisés.

Seul cas d'exception, en cas de départ définitif de la fonction publique après un

congé de maladie sans reprise de fonctions, l'agent bénéficie d'une indemnité compensatrice équivalente à 4 semaines de congés (durée indiquée dans la directive européenne).

Pour l'UNSA Fonction Publique, ces dispositions, qui ne sont pas transcrites dans les textes de la fonction publique, conduisent parfois à des interprétations divergentes, avec comme conséquence une rupture d'égalité de traitement des agents publics.

L'UNSA Fonction publique pose également la question de la rétroactivité des jours de congés à l'instar du secteur privé et de leur report puisque seules 4 semaines de congés non cumulables d'une année sur l'autre sont retenues.



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 :

