



L'ENVOL

n°62

Octobre 2024



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

Agenda

Mardi 5 novembre

FS DIPA

Mardi 19 novembre

GT Télétravail

Mardi 26 novembre matin

GT JOP

Mardi 26 novembre après-midi

GT chantier SU

Plan de vol

Balise 1

Compte rendu CSAL DIPA
«Tout va bien,
le bateau coule normalement ?!»

Balise 2

Groupe de Travail DUERP,
une première pour PREVACTION

Balise 3

Prise en charge des transports



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 €

« 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

Tout va bien, le bateau coule normalement ?!

Ce CSAL du 02 octobre, a permis de montrer que la DIPA commence à tanguer, nous n'avons de cesse de le rappeler depuis quelque temps.

Ainsi, l'ordre du jour était composé de points d'informations, avec les résultats de l'observatoire interne, le bilan des Lignes Directrices de Gestion (Mutation et Promotion), le suivi du pôle prévention et la généralisation du mode assistant dans Chorus-DT.

Le naufrage, avec les résultats de l'observatoire interne

Le nombre de participation à l'enquête interne, qui s'élève laborieusement à 397 agents est révélateur compte tenu du grand nombre d'agents de la DIPA. Ceux, minoritaires, qui ont pris le temps de s'exprimer démontrent ainsi qu'ils tiennent à leur métier et souhaitent y croire. En revanche, l'absence de réponse des autres, largement majoritaires, pourrait-elle être interprétée comme un signe de démission collective ?

Les retours recueillis, auprès des agents, évoquent des sentiments d'inquiétude, de désillusion, un manque de communication, de considération, ainsi qu'un management perçu comme trop éloigné, ils traduisent aussi le souhait de moins travailler dans l'urgence.

Si les agents font état d'un manque de soutien et d'écoute, ils dénoncent également une charge de travail en constante augmentation. Bref, la situation est préoccupante.

Un iceberg nommé le sous-effectif, celui-ci entraîne une surcharge de travail, obligeant les employés à assumer des tâches normalement réparties entre plusieurs personnes. Cette situation peut provoquer du stress chronique, car les douaniers doivent constamment gérer des délais et des responsabilités supplémentaires, entraînant une tension prolongée. Cela conduit à une fatigue mentale et physique, due à un rythme de travail plus intense et prolongé.

La pression accrue, combinée à un manque de reconnaissance, peut générer de la démotivation et un sentiment d'injustice, car il devient difficile d'atteindre

les objectifs avec un personnel réduit. Les relations interpersonnelles au sein des équipes se détériorent également, et le manque de soutien des managers et collègues accentue l'isolement des employés. À long terme, cette situation peut conduire à l'épuisement professionnel, ou burn-out, résultant d'une surcharge de travail, du stress accumulé et d'un manque de reconnaissance.

Ce malaise, se ressent à tous les niveaux des services, touchant aussi bien les agents de catégorie C, B, A que A+. Les témoignages recueillis illustrent ce malaise à travers les difficultés liées à la charge de travail. Il y a une souffrance au travail, le sous-effectif favorise les conflits, et altère la qualité de vie au travail. Il y a ceux qui arrivent à l'extérioriser et ceux qui ont plus de mal à en parler.

C'est ce qui se passe au Terminal 1, nous estimons qu'il fallait communiquer pour éviter toutes spéculations inutiles ou perte collective au détriment d'un élément. Le DRV a identifié « des irritants » (au DRV d'agir maintenant). De plus, cela pose la réflexion sur les très grosses structures avec un encadrement cadré en mode TGU, ce qui n'est pas viable pour l'ensemble du personnel.

Pour que chacun fasse un pas, dans le but de trouver des solutions, le collectif doit prédominer. La communication est l'un des remèdes aux maux.

Nous avons invité l'administration à publier les chiffres de l'observatoire interne, mais également à présenter un plan d'action concret. L'objectif est de rétablir la confiance, afin que les agents puissent adhérer à un projet collectif et cohérent.

Pour éviter de couler, il faut un plan d'actions ambitieux

Sur nos sollicitations, l'Administration a dévoilé un plan d'action qui semble pour elle, la solution.

Plan d'action de l'Administration	Plan d'action de l'UNSA Douanes DIPA
<ul style="list-style-type: none"> • Le chantier de la surveillance. Lancé depuis 2022, nous restons dubitatif sur celui-ci, à la vue de l'emballement que la consultation suscite sur la DIPA, • GT attractivité 2025 . Bon avec quoi comme offre-s, nous restons également dubitatif • Effectif avec l'arrivée de 50 stagiaires. Qui compensent à peine les mutations de 2023, nous restons toujours dubitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Création d'une prime de fidélisation par DI comme en Police National (l'indemnité de fidélisation et un complément d'indemnité de fidélisation) et non par département, trop inégalitaire puisque les services de la DIPA sont sur plusieurs départements (95,93,77 et 94). Pour la prime 93, l'agent est obligé de rembourser le fractionnement perçu, s'il quitte son poste avant les 5 ans de présence. Nous voulons que tout le monde puisse en bénéficier quel que soit le département d'activité. ▶ Déploiement de l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM) instaurée par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008. ▶ Véritable prise en compte des transferts de tâches, ainsi trop d'agents assument des responsabilités sans que l'administration ne le remercie pécuniairement et/ou en promotion. ▶ Attribution plus généreuse de postes offerts en Liste d'Aptitude ▶ Valoriser le parcours de l'agent avec une véritable reconnaissance professionnelle.

Le sujet de l'attractivité passera également par des LDG remaniées.

Le bilan des Lignes Directrices de Gestions

Les LDG, que nous considérons comme iniques, marquent un recul fondamental des droits des personnels et contribuent à la ghettoïsation au sein des services. Nous avons refusé de cautionner cette mascarade et cette parodie de dialogue, laissant d'autres présents sans rien obtenir. Ces LDG se traduisent par des témoignages dans l'observatoire, où de nombreux agents évoquent des « évolutions professionnelles » ainsi que des « promotions opaques et difficiles ».

Depuis l'instauration des LDG en matière de mutations, les postes en Avis de Vacance de Poste (AVP) ne cessent de croître. En termes de bilan pour l'année 2023, le ratio des mouvements de mutations, entrées et sorties, est déficitaire.

Mutation 2022 et 2023	
Nombre d'agents mutés quittant la DIPA	Nombre d'agents arrivant à la DIPA
2022 : 167	2022 : 63
2023 : 122	2023 : 50
Différentiel	
En 2022 : - 104	
En 2023 : - 72	

Les sorties de stage ne suffiront pas à combler le sous-effectif, qui reste critique dans de nombreux services. Nous le répétons sans cesse : il est nécessaire de mettre en place une politique ambitieuse d'attractivité, capable non seulement d'attirer, mais aussi de fidéliser les agents, quel que soit leur grade.

Sur les LDG Promotion, nous avons dénoncé l'obscurantisme et l'arbitraire. Face aux inégalités de traitement à venir, il n'y a plus aucun contre-pouvoir. L'administration choisit seule les candidats, selon des décisions managériales fondées sur l'entre-soi.

Promotion 2022 - 2023			
Grade	Nombre de promouvables DIPA	Nombre d'inscrit DIPA	Nombre promu DIPA
TA ACP2	1	0	0
	3	3	2
TA ACP1	112	53	19
	121	88	20
LA C en B	213	100	2
	206	105	3
TA C1	139	93	25
	118	87	26
TA CP	197	127	16
	188	134	16
LA B en A	557	53	1
	550	54	1
TA IR3	24	15	6
	20	13	8
TA IR2	12	12	5
	16	9	4
TA IR1	20	1	1
	20	1	1

Ce bilan présente certaines lacunes, notamment l'absence de données telles que les demandes de communication de CDR (compte rendu) et les recours suite aux résultats des promotions.

Nous avons également souligné que l'année 2024 marque la fin des taux de promotions « gonflés » résultant des accords d'avril 2022.

En définitive, le désenchantement est tel que, loin de fluidifier le fonctionnement des services comme l'avait promis le législateur, les lignes directrices de gestion (LDG) en freinent désormais leur bon fonctionnement.



Le pôle prévention, la bouée de sauvetage du paquebot DIPA.

Le pôle prévention de la DIPA se compose de quatre agents, dont trois basés à la DI et un à Orly. Ce pôle constitue un appui solide, reconnu par les agents pour la clarté de ses nombreuses actions. Nous ne pouvons que saluer leur travail quotidien, car ils sont souvent le premier point de contact face au mal-être des agents et aux difficultés rencontrées par les collectifs de travail. Ils s'efforcent d'apporter des solutions concrètes et adaptées.

La prévention doit permettre aux agents de reconnaître son efficacité, non seulement pour améliorer leur bien-être général, mais aussi pour les encourager à adopter des comportements sains et durables.

L'administration a exprimé son intention de se concentrer sur la prévention des risques primaires. Cette démarche consiste à combattre les risques à leur source, en mettant l'accent sur le travail et son organisation. Elle privilégie une prévention collective, avec une approche proactive visant à anticiper et

éliminer les dangers avant qu'ils ne causent de dommages. Cela implique la prise en compte de tous les facteurs de risques dans les situations de travail, se traduisant par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et la mise en place d'un plan d'actions.

Il convient également de rester vigilant face à «l'effet palliatif», qui vise à améliorer la qualité de vie en atténuant les symptômes du mal-être et en répondant aux besoins physiques, psychologiques et sociaux. Cependant, cette approche se concentre uniquement sur le soulagement temporaire des symptômes, sans traiter la cause profonde du problème.

Pour rappel, un des principes fondamentaux à respecter est que le travail doit s'adapter à l'Homme, et non l'inverse.

Le service CHORUS-DT de la DIPA va quitter le navire pour METZ

À l'ordre du jour, un point informatif sur la généralisation du mode assistant, cette expérimentation menée avec la cellule CHORUS-DT repose sur une philosophie claire : les agents de cette cellule prennent en charge la création des ordres de mission (OM) et des états de frais (EF) au nom des agents, en se basant sur les informations fournies par ces derniers via un formulaire et sur les justificatifs envoyés par mail.

Cette initiative a permis de démontrer un gain de temps significatif pour les agents dans l'établissement des documents CHORUS-DT. En parallèle, l'objectif sous-jacent est de préparer progressivement le transfert de la cellule CHORUS-DT vers METZ, prévu pour 2026, afin de faciliter cette transition pour l'administration.

Groupe de Travail DUERP, une première pour PREVACTIION

Nous traversons une période charnière pour le recensement des risques, puisque le format actuel évolue avec l'intégration du nouvel applicatif PREVACTIION. À cette occasion, nous tenons à remercier le pôle prévention, qui a réalisé un travail colossal pour mener à bien ce projet.

Cet outil informatique reste perfectible et est en constante évolution. En 2025, il sera enrichi par un outil de requêtage ainsi que le déploiement des registres hygiène, sécurité et conditions de travail au sein de PREVACTIION.

Ce DUERP, en perpétuelle évolution à ce stade, devra aboutir à un plan d'actions. Nous souhaitons que ces actions soient rapidement mises en œuvre. Toutefois,

dans un contexte d'incertitude budgétaire, heureusement que Bercy a décidé de ne pas couper dans le budget de la Formation Spécialisée pour 2025. Ce n'est pas comme si on avait vraiment besoin de plus, non ?

Pour rappel, les risques sont recensés selon quatre grandes catégories :

- Les risques liés à l'activité professionnelle
- Les risques liés à l'organisation du travail
- Les risques liés à l'environnement de travail
- Autres risques

Bilan 2024 : Les risques psychosociaux, un enjeu majeur

Le recensement a mis en lumière que le principal risque identifié est celui des Risques Psychosociaux (RPS), représentant 22 % des cas. Les risques psychosociaux affectent la santé mentale, physique et sociale, et sont causés par les conditions d'emploi, l'organisation du travail et des facteurs relationnels.

Voici les principaux risques identifiés :

- Risques psychosociaux (RPS) : 22 %

6 risques en cotation prioritaire

Risques batimentaires au 37001 avec passage piéton insuffisamment sécurisé, ralentisseur inadapté.

Risques à la BSER avec le risque de chute dans les escaliers de la brigade et le risque de subtilisation de l'arme, en lien avec la tentative d'homicide.

Risque au T3 avec pénétration abusive par la sortie, c'est l'entrée par la sortie

- Risques liés à l'ambiance physique de travail (bruit, lumière, température) : 15 %
- Risques liés à l'activité physique (manutention, postures) : 12 %
- Risques de glissades, chutes et heurts : 11 %

(oui, c'est aussi absurde que ça en a l'air).

Risque à la RI à la Recette Interrégionale, avec pédale d'alarme défectueuse, le problème est en cours d'expertise, soit réparation ou changement du système. (Spoiler : on ne sait toujours pas).

Plan de prévention 2024 : Un projet ambitieux ou un simple pansement ?

Le plan de prévention se veut ambitieux, avec 167 actions prévues. Parmi celles-ci, nous pouvons citer :

- L'installation des portes antiretour au T3, un projet récurrent depuis 15 ans, qui devrait enfin être achevé entre 2024 et 2025 pour un coût de 30 000 euros, pris en charge par notre administration. Pourtant, cette installation devrait être à la charge d'ADP, et cela est inadmissible. Bien sûr, ADP devrait normalement payer, mais visiblement, ils ont d'autres priorités (genre développer des boutiques et des parkings).

- Réorganisation de la salle de procédure à la BSER

Pour agir, ce plan d'action disposera des fonds de la Formation Spécialisée.

Nous sommes fortement intervenus sur le plan immobilier, la situation est préoccupante: de nombreux services sont installés dans des bâtiments en location, dont l'état se dégrade avec le temps. Nous sommes donc tributaires de la volonté des prestataires pour effectuer les travaux nécessaires.

Dés qu'il y a un souci batimentaire, c'est de l'inscrire au registre hygiène et sécurité.

Il est essentiel de rappeler que nous sommes une Administration Régaliennne !(régaliennne... mais locataire).

Le plan d'action pour 2025 sera présenté lors de la première session de la Formation Spécialisée de 2025.

Plan d'action de l'UNSA Douanes pour éliminer les risques

Face aux RPS, qui sont souvent liés au sous-effectif, l'UNSA Douanes préconise :

- Une embauche massive de fonctionnaires (on rêve tous d'un peu de renfort, non ?)
- La simplification et la facilitation des procédures quotidiennes, qu'elles soient contentieuses ou administratives
- Une prévention primaire agissant sur l'organisation du travail, les modes de management, les collectifs de travail et le fonctionnement de l'activité

- Une position ferme face aux bailleurs, afin de ne plus donner l'image d'être «fort avec les faibles et faible avec les forts» (finis les bras de fer perdus d'avance !)
- Un budget conséquent pour l'achat de matériel garantissant de bonnes conditions de travail

Prise en charge des transports

Transport collectif

Prise en charge de 75 % de la valeur annuelle mensualisée de l'abonnement de transport par les employeurs publics sur les abonnements souscrits par les agents, titulaires ou contractuels, à un service de transports collectifs pour se rendre au travail (valable également pour la location de vélos).

A noter que la participation de l'administration employeur ne peut pas dépasser 96,36 € par mois, actuellement.

L'UNSA Douanes demande la prise en charge totale des abonnements de transport par les employeurs publics. La hausse des titres de transport est continue, mais le pouvoir d'achat des agents baisse.

Cette prise en charge est un levier de l'attractivité mais également pour l'éco-responsabilité.



Forfait «mobilités durables»

Les moyens de transport retenus sont : cycle (électrique ou non), covoiturage, engins de déplacement personnel motorisés (trottinette électrique...), service de mobilité partagée et service d'autopartage.

Le montant est de 100€ à 300€ par an, en fonction du nombre de jours d'utilisation dans l'année considérée :

- 100€ pour une utilisation entre 30 et 59 jours
- 200€ pour une utilisation entre 60 et 99 jours
- 300€ pour une utilisation d'au moins 100 jours

L'UNSA Douanes demande l'augmentation du forfait « mobilités durables » à hauteur de 700€ annuels, comme pour les salariés du privé.



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 :

