



# L'ENVOL

n°65

Juin 2025



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

## Agenda

**Jeudi 12 juin**

FS DIPA

## Plan de vol

### Balise 1

Défendre la prévention,  
protéger les agents

### Balise 2

PSC Ministériel  
Un bond dans l'inconnu qui doit être  
surveillé de près

### Balise 3

Un budget 2025 diminué pour  
l'action sociale interministérielle



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

# Défendre la prévention, protéger les agents

Compte Rendu de la FS des 17 avril et 29 avril, pour rappel, le 17 avril, le principal sujet fut la sécurisation dont vous avez eu le CR le 18 avril Sécurisation à la DIPA : des constats préoccupants, des exigences claires.

## Sécurisation à la DIPA : des constats préoccupants, des exigences claires

Un point spécifique a été consacré à la sécurisation et au transport des marchandises saisies. Le constat est sans appel : +68 % d'augmentation des constatations liées aux stupéfiants, une inflation qui impacte l'ensemble de la chaîne douanière – des services de constatation aux unités de traitement des saisies relevant de la Recette Interrégionale.

Une réaction encore trop tardive de l'Administration.

Nous avons fermement exprimé notre inquiétude face à une réponse administrative que nous jugeons largement réactive et trop tardive.

- ▶ L'absence d'anticipation structurelle sur les procédures sensibles expose inutilement les agents à des risques croissants.
- ▶ Les risques sont réels, immédiats, et la réponse attendue ne peut pas reposer uniquement sur des dispositifs encore en test ou hypothétiques.

Inégalités entre services : une sécurisation à géométrie variable.

Trop de services OpCo ne disposent pas de téléphone professionnel : comment détecter, dans ces conditions, les dispositifs de traçage (AirTag) ? L'UNSA Douanes DIPA dénonce cette disparité et exige une équité de traitement entre tous les services et directions.

Sécurisation des locaux : encore trop d'approximations.

Les efforts actuels sont partiels, limités à quelques sites et financés au coup par coup. Or, une politique de sécurisation efficace nécessite :

- ▶ Une approche systémique
- ▶ Un financement pluriannuel structuré

Le transfert de marchandises : une faille persistante.

Nous constatons un manque d'uniformisation, de formation et de sensibilisation dans le transfert des saisies – exposant nos agents à des risques évitables. Ce point doit être traité en priorité.

### NOS EXIGENCES POUR LA DIPA : l'UNSA Douanes DIPA demande des actes

- ▶ **Déploiement immédiat** de dispositifs de détection de balises et de cages de Faraday
- ▶ **Dotation homogène** en matériel de sécurisation et en procédures pour TOUS les services
- ▶ **Campagnes de sensibilisation** renforcées sur les risques liés au narcotraffic
- ▶ **Dialogue social de co-construction**, via des Groupes de Travail « Sécurisation » pour aboutir à une Formation Spécialisée dédiée

Un tempo qui doit changer : l'urgence est là. L'explosion des flux de stupéfiants entraîne :

- ▶ Sous-effectif chronique
- ▶ Conditions d'exercice dégradées
- ▶ Pression opérationnelle accrue

L'administration douanière ne peut plus être la variable d'ajustement budgétaire ; elle doit répondre aux besoins réels et adaptatifs. Depuis cinq ans, l'UNSA Douanes – en partenariat avec la CGC Douanes – alerte sur la nécessité d'une modernisation des méthodes de travail et de la sécurisation des agents.

Un GOST-D à la DIPA ?

Lors du GT du 11 avril, à la Direction Générale, l'Administration a présenté l'expérimentation des Groupes Opérationnels de Soutien Tactique – Douane (GOST-D), destinés à :

- ▶ Assurer des missions sensibles de sécurisation, d'interception et d'appui technique
- ▶ Intervenir en soutien de la DOD, sans remplacer le GSO lorsque son déploiement est nécessaire

Caractéristiques proposées :

- ▶ Composition : 10-16 agents recrutés sur profil (professionnel, physique, psychologique)
- ▶ Formation : tir (Glock, HK G36), conduite rapide, techniques VD/LS, TPCI, préparation physique
- ▶ Équipements : gilets tactiques, casques, herses robotisées, véhicules banalisés
- ▶ Modèle RH hybride : régime Mathieu, astreintes rémunérées, frais de mission pris en charge

L'UNSA Douanes salue l'initiative mais réaffirme la nécessité d'un Groupe de Travail dédié Sécurisation à la DIPA pour proposer un modèle adapté et exhaustif embarquant également la sécurisation pour les agents OPCO.

Il faut que la DIPA dispose d'une structure propre à son organisation, composée d'agents formés, ayant une appétence dans ce domaine. Cette structure en lien direct avec la sécurisation et la sécurité des agents, tel que la sécurisation des procédures très sensibles comme le gardiennage des marchandises saisies dans l'attente de leur transfert, le convoyage des marchandises frauduleuses et des infracteurs, le convoyage d'armes et autres biens sensibles (entretien à l'ENDLR, destruction...), appui aux opérations commerciales et missions inter-administrations et des actions de sensibilisation

**La DIPA ne peut rester à la traîne. La sécurisation n'est pas un chantier optionnel : c'est une condition essentielle à l'exercice serein des missions douanières, la sécurisation ne doit pas être un chantier permanent sans fin. L'UNSA Douanes DIPA exige des réponses concrètes et immédiates.**

**Pourquoi pas une réflexion sur la création d'une Cellule de Sécurisation et d'Appui Opérationnel Douanier, unité spécialisée destinée à renforcer la sécurité des agents douaniers et à améliorer leurs conditions d'intervention. Cette équipe dédiée aurait pour mission de gérer les opérations les plus sensibles, d'appuyer les unités existantes sans les surcharger, et d'intervenir en cas de situation conflictuelle ou critique. Son socle serait les agents du pôle TIR/TPCI volontaire agrémentés avec des agents volontaires des brigades de Roissy.**

**Elle assurerait la sécurisation des procédures à risque, le convoyage de marchandises sensibles ou frauduleuses, la gestion d'incidents graves, ainsi que le soutien aux autres services douaniers comme des actions de sensibilisation. Composée de moins de 20 agents volontaires et formés, l'unité fonctionnerait 24h/24 grâce à un système de permanence (150e par semaine en plus).**

## Déménagement du Centre de Dédouanement Postal (CDP) vers le Hub Export de La Poste

Ce point avait été ajourné lors de la dernière formation spécialisée, en attente de la faisabilité d'une installation de climatisation pour les agents. La Poste a désormais confirmé la mise en place de ce dispositif. L'UNSA DOUANES

DIPA restera vigilante quant à son fonctionnement effectif et à la qualité des conditions de travail dans les nouveaux locaux.

## Propositions d'achats dans le cadre de la Formation Spécialisée (FS)

Nous ne pouvons ignorer la baisse préoccupante des crédits alloués à la santé et à la sécurité au travail pour 2025. La dotation moyenne par agent passe de 118 € à 108 €, après mise en réserve : c'est un signal clair de désengagement progressif de l'administration sur ces enjeux pourtant cruciaux.

- ▶ Moins de moyens, c'est moins de formations, moins d'équipements, moins d'actions concrètes.
- ▶ La santé et les conditions de travail n'ont peut-être pas de prix, mais elles ont un besoin urgent de ressources et de vision.

Nous insistons : toute dépense FS doit avoir une vertu pédagogique et préventive, répondre à des besoins identifiés, améliorer le quotidien des agents et contribuer durablement à la prévention des risques professionnels.

Focus dans le cadre d'achat via l'UGAP : une impasse bureaucratique. Nous avons dénoncé le cadre imposé par le marché interministériel UGAP, qui enferme les achats du matériel, dans un carcan rigide, standardisé et souvent inadapté aux réalités de terrain. Ce dispositif centralisé limite la réactivité, onéreux vis à vis d'autres prestataires, empêche la personnalisation des équipements, et génère une frustration légitime parmi les agents.

## Note d'orientation ministérielle – Santé, Sécurité, Conditions de travail

La note ministérielle présentée est perçue comme déconnectée du terrain et théorique, sans véritables garanties de mise en œuvre.

- ▶ Pas de moyens humains ni financiers clairement identifiés.
- ▶ Le volet santé mentale reste superficiel, sans réponse réelle à la charge psychologique croissante

- ▶ La concertation est trop formelle : les représentants du personnel doivent être impliqués dès la conception des mesures.

L'UNSA DOUANES DIPA exige des engagements concrets, des moyens adaptés et un vrai dialogue social, pour faire de la prévention une réalité effective

## Bilan des accidents de service et de trajet (2024 – DIPA)

69 accidents en 2024 contre 56 en 2023, soit +23 % : une hausse significative et alarmante.

La majorité des accidents sont liés à la manutention, aux gestes répétitifs ou inadaptés, aux douleurs lombaires.

↳ Des actions concrètes doivent suivre : formations gestes et postures, sensibilisation renforcée, meilleure communication sur la procédure de déclaration d'un accident de service, de trajet et les droits des agents.

## Fiches de signalement – Premier trimestre 2025

Une fiche de signalement a été émise, elle provient d'Orly. Cette fiche fait part d'un mal être voir atteinte aux personnes. Cette fiche est la résultante d'un collectif de travail en souffrance. Nous veillerons à ce que l'Administration réponde Le mal être doit cesser d'être traité comme un simple signalement à classer. Nous assisterons tout agents en situation de mal être, en les assistant dans leur démarche individuelle, en se basant sur des faits rien que des faits.

A l'occasion de ce point, plus généralement sur la BSE 4 Orly, nous n'avons pas voulu nous associer, à la motion présenté par la CGT à laquelle s'est associé SOLIDAIRES. Puisque la situation qui a débutée en 2024, avec la remontée des fiches de signalement qui étaient la traduction de difficultés rencontrées dans cette unité, avec de la souffrance exprimée par certains agents.

A l'occasion d'un CSA, L'UNSA DOUANES DIPA avait sollicité l'ensemble des OS

représentatives pour faire inscrire à l'ordre du jour d'une instance, un point dédié à la situation dans les terminaux. Dans le but, que les agents viennent exprimés devant l'Administration leur ressenti. Ce qui a eu pour conséquence de la mise en place d'un plan d'accompagnement dès 2024.

Nous sommes tous d'accord ici sur un point essentiel : la prévention des risques psychosociaux est une responsabilité collective que nous prenons très au sérieux. Les signalements transmis, le ressenti des agents, les tensions identifiées – tout cela est bien réel, et cela a déjà conduit à la mise en place d'un plan d'accompagnement dès l'année dernière. Et que nous allons être attentif, aux agents qui composent cette unité.

Oui à la vigilance, oui à l'action, oui au dialogue.

## Bilan du pôle prévention

La création du pôle prévention constitue une avancée positive en matière de structuration des actions de prévention au sein de la DIPA. Nous saluons grandement leurs actions, notamment marqué en 2024 par

**La mise en place du DUERP via l'outil Prév'Action** : qui marque une modernisation bienvenue en matière de prévention, en favorisant la traçabilité des risques et en évitant les doublons. Toutefois, la centralisation des validations par le pôle prévention et la simplification du codage soulèvent des problèmes de lisibilité locale et de prise en compte des spécificités de terrain. L'agrégation des risques à un niveau interrégional risque de diluer les urgences locales.

**Les registres SST (102 annotations) et les fiches de signalement (38 cas de mal-être).** Un tiers des annotations concerne des problèmes récurrents (propreté, nuisibles), traduisant une faible réactivité des prestataires.

👉 Exigence syndicale : chaque annotation ou signalement doit donner lieu à un suivi transparent, documenté, avec des délais de traitement clairs et une réelle amélioration des conditions de travail. Le mal-être ne peut plus être réduit à un simple formulaire.

**Les formations connaissent un échec partiel,** avec un taux de participation faible, des sessions annulées ou ignorées. Cela interroge sur l'organisation, la

communication et l'adéquation des contenus avec les réalités de terrain. Si les formations dites «nouvelles» rencontrent un certain succès, cela souligne un besoin réel mais mal pris en compte.

👉 Proposition syndicale : repenser l'offre en partant des besoins exprimés, et des formations plus attractives.

**Le budget formation spécialisée (FS)** est bien consommé (99,99 %), avec des achats utiles (mobilier, lampes, pharmacies).

👉 Attente syndicale : Il faut réaliser une cartographie équitable des équipements.

**L'amélioration des locaux sociaux (espaces collectifs, cuisines) est saluée**, mais reste trop inégalement répartie entre les sites. Certaines unités restent à l'écart des efforts.

## Prévention des fortes chaleurs : un affichage sans politique réelle

Malgré quelques mesures, le décalage entre discours et réalité est manifeste :

- ▶ Une approche défensive et administrative : des ventilateurs et brumisateurs ne remplacent pas une stratégie d'adaptation thermique à long terme.

👉 Exigence : une politique structurelle d'aménagement durable.

- ▶ Dotations de matériel pour lutter contre la chaleur.

👉 Exigence : un plan d'équipement pluriannuel co-construit avec les agents.

- ▶ Prévention à géométrie variable : seuls les services identifiés dans le DUERP sont couverts.

👉 Exigence : équité d'accès pour tous les agents exposés.

- ▶ Communication déconnectée : messages Intranet et affiches ne suffisent pas.

## Conclusion

**Une prévention durable et efficace se construit avec celles et ceux qui vivent le travail au quotidien. La parole des agents ne doit pas être seulement entendue, mais écoutée, traduite en actes, et gravée dans les priorités de gestion. Car prévenir, ce n'est pas cocher des cases, ni dérouler des slides : c'est construire, avec lucidité et courage, des environnements de travail sûrs, humains et dignes.**

**Ce que nous demandons n'a rien d'extraordinaire : des locaux décents, des procédures claires, une sécurité réelle, des moyens à la hauteur des enjeux, et surtout du respect. Pas demain. Pas dans six mois. Maintenant.**

**Soyons enfin à la hauteur du réel, pas seulement à la hauteur des rapports. Soyons dans la prospection, dans l'action, et non dans la résignation. Parce que la prévention, ce n'est pas un luxe : c'est un droit. Et ce droit, nous continuerons à le défendre, avec détermination, à chaque instant.**

👉 Équité syndicale : prioriser les sites vétustes ou isolés sur la base d'un audit partagé.

Enfin, **la communication sur la prévention**, bien qu'abondante, manque d'efficacité. Trop fréquente, peu ciblée, souvent invisible dans les lieux de travail, elle perd en impact.

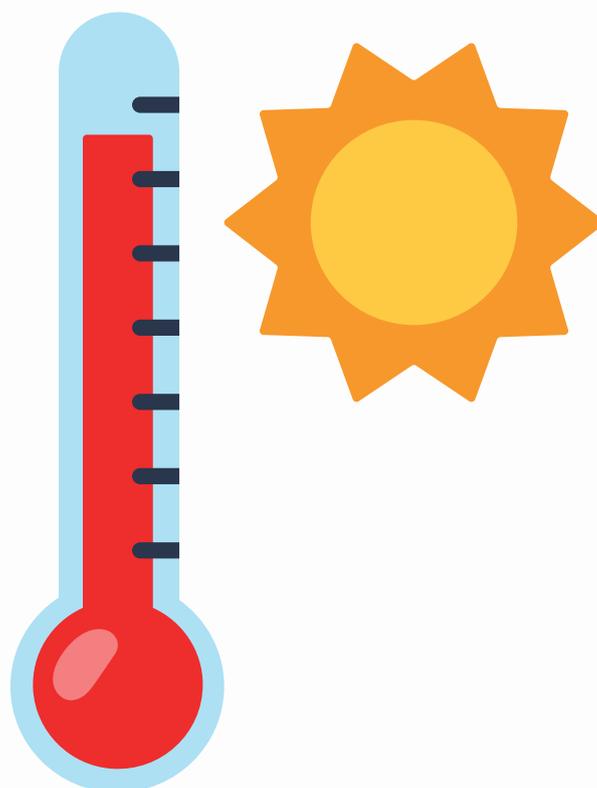
👉 Suggestion : recentrer la communication sur l'essentiel, en impliquant les encadrants et en rendant les messages visibles sur site.

Ce bilan 2024 montre que la prévention est en mouvement, mais ce mouvement doit maintenant s'incarner dans le quotidien, et surtout être porté par l'écoute active du terrain. Prévenir ne doit pas être un exercice de conformité, mais un acte politique fort au service du respect et du bien-être des agents.

👉 Exigence : actions concrètes (stores thermiques, télétravail, horaires aménagés).

↪ Nos revendications prioritaires :

- ▶ Recensement objectif des locaux problématiques.
- ▶ Audits réguliers des systèmes de ventilation et climatisation.
- ▶ Création de cellules locales de veille canicule.
- ▶ Plan pluriannuel de modernisation thermique, notamment là où nous sommes locataires.



# Un bond dans l'inconnu qui doit être surveillé de près

L'administration a annoncé le jeudi 22 mai 2025, les noms des deux opérateurs retenus dans le cadre de l'appel d'offre pour la partie PSC (protection sociale complémentaire) obligatoire et la partie prévoyance obligatoire.

Pour rappel, les organisations syndicales n'ont pas été associées au choix des opérateurs. Ce choix est celui du ministère d'après les résultats de l'appel d'offre et de négociations internes avec les différents opérateurs candidats.

Pour le volet Santé, c'est la société **ALAN** qui a été retenue.

Pour le volet Prévoyance, c'est la **GMF** qui a été retenue.

## Pour le volet SANTE

La société ALAN est un opérateur émergent dans le monde de l'assurance santé. C'est une start-up avec financement anglo-saxon et européen, qui s'impose en ce moment avec son modèle libérale et intégralement numérique.

Elle a déjà remporté les appels d'offre du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires ; du secrétariat d'État chargé de la mer ; des services du Premier Ministre et de l'Élysée. Toutes les démarches se font en ligne. Elle ne dispose pas d'un réseau d'agences. Elle dispose aussi de lignes téléphoniques directes pour ses grands comptes ainsi que d'un assistant téléphonique dopé à l'IA.

L'UNSA avait eu connaissance des sociétés qui avaient répondu à l'appel d'offre car celles-ci ne s'en étaient pas cachées. Nous avons clairement fait

comprendre en amont à l'administration que la société ALAN n'avait pas notre préférence notamment pour des problèmes de valeurs et la situation de ses serveurs hors France.

Le modèle mutualiste (quelque soit l'opérateur) est en effet plus en phase avec les valeurs du syndicalisme. Il a fait ses preuves depuis des décennies et participe d'une vision sociale et humaniste.

Lors de la Commission Paritaire de Jeudi dernier avec l'administration, l'UNSA et les autres fédérations syndicales représentatives au ministère, ont donné un avis négatif à ce choix de l'administration pour le volet santé, mais celui-ci reste consultatif et non bloquant.

## Pour le volet Prévoyance

La GMF (Garantie Mutuelle des Fonctionnaires) qui a remporté ce lot dans l'appel d'offre, est un partenaire de l'UNSA en qui nous avons confiance.

Les organismes qui n'ont pas été choisis ont jusqu'au 11 juin pour contester la décision de l'administration des finances. Cela peut donc, éventuellement, retarder l'annonce définitive et le début des travaux de mise en place du nouveau contrat.

L'UNSA sera très vigilante sur les conditions de mises en place, sur le contenu des garanties, sur les services, sur le niveau des remboursements et la tarification.

Les tarifs retenus dans l'offre ALAN sont à peu près conformes aux évaluations que nous avons fait circuler dans nos informations syndicales. Sur ce point là il n'y a pas de grosses surprises.

On reste pour un actif sur une base de 36 euros (après participation de l'Etat) avec une option 1 en dessous de 13 euros. L'option 2 ressort plus chère que dans l'évaluation de l'administration, en moyenne 30 euros.

## Les cotisations

Le tableau ci-dessous reprend de façon résumée et condensée les propositions de tarifs d'Alan qui seront bien sûr un peu différentes pour chacun puisque rentre en ligne de compte la rémunération pour une petite partie de la cotisation. Ainsi, il y a trois tranches de tarification par option en fonction des rémunérations.

La cotisation ne change pas en fonction de l'âge.

Les cotisations seront de l'ordre de :

SANTE			
	SOCLE apres participation employeur	OPTION 1	OPTION 2
ACTIF	36 euros	12 euros	30 euros
CONJOINT	74 euros	13 euros	34 euros
ENFANT -21 ans	36 euros*	3 euros	7 euros
RETRAITES	100 euros	16 euros	35 euros

\* : avant calcul de l'aide forfaitaire / accompagnement social en faveur des agents aux rémunérations les plus faibles / agents C et B ayant des enfants / gratuité à partir du 3ème enfant.

PREVOYANCE			
	SOCLE apres participation employeur	OPTION 1	OPTION 2
ACTIF	8 euros	9 euros	22 euros

Ce nouveau contrat se mettra en place en janvier 2026 et acte une participation importante de l'Etat employeur à la protection sociale complémentaire de ses agents. C'est un progrès et beaucoup y verront une nette amélioration dans les remboursements santé et maladie et une meilleure prise en charge des garanties de prévoyance. L'UNSA, dans ce cadre contraint par la loi, a choisi de négocier et de signer, au final, un contrat qui permettra des garanties et des prises en charge de haute qualité.

**Bien sûr, nous regrettons le caractère obligatoire du contrat** qui ne permet que peu de dérogations. Mais globalement, beaucoup s'y retrouveront et pourront y voir un avancée sociale importante et effective.



## Un budget 2025 diminué pour l'action sociale interministérielle

Comme annoncé, le budget 2025 de l'action sociale interministérielle est en recul de près de 20 millions d'euros par rapport à 2024. L'UNSA Fonction Publique dénonce ce recul. Il impactera directement les agents de l'État qui en ont le plus besoin.

Le budget 2025 de l'action sociale interministérielle (ASI) a été présenté officiellement par la DGAFP lors du CIAS (comité interministériel d'action sociale) le 21 mai. Il s'établit à 138 millions d'euros contre 159 en 2024, soit une baisse de plus de 14 %, sous couvert d'économies budgétaires.

Certaines prestations sont particulièrement touchées :

- ▶ la bonification chèques-vacances recule de 6 millions,
- ▶ le CESU garde d'enfants 0-6 ans de 5 millions,
- ▶ l'aide à l'installation des personnels de 3,5 millions,
- ▶ l'aide au maintien à domicile des retraités de 1 million.

Seule, la réservation de berceaux en crèches surnage avec 4 millions d'euros d'augmentation.

Cette situation budgétaire risque de ne pas permettre d'assurer l'ensemble des missions dévolues à l'ASI, ceci aux dépens des agents de l'État, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou retraités. Ce sont ceux qui ont le plus besoin d'action sociale qui seront pénalisés.

De plus, les prestations interministérielles d'action sociale (PIM) n'ont pas été revalorisées.

L'UNSA Fonction Publique a rappelé le rôle et le besoin de l'action sociale.

La priorité n'est pas à moins d'action sociale mais à plus et à mieux d'action sociale. Dès à présent, l'UNSA Fonction Publique demande une sanctuarisation du budget 2026 à hauteur du budget 2024.

# Barème des cotisations 2025



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 €
Contractuel - Catégorie C	81 €	27 €	2,23 €
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 €
Contractuel - Catégorie B	106 €	35 €	2,92 €
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 €
Contractuel - Catégorie A	139 €	46 €	3,82 €
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 / CSSU2 / CSA2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1 / CSSU1 / CSA1	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 2026



J'adhère ici :

