



Conditions de travail à la DIPA : les alertes doivent changer la donne

Compte rendu du GT de la Formation Spécialisée DIPA du 18 septembre 2026

Difficultés financières, continuité de l'accompagnement social, télétravail, fortes chaleurs : les échanges ont confirmé des préoccupations très concrètes pour les agents. L'UNSA Douanes DIPA a porté leurs attentes avec une exigence : que les constats débouchent sur des améliorations dans les services. L'acceptation du principe d'un plan canicule constitue une avancée. D'autres réponses restent attendues, notamment sur l'application du télétravail exceptionnel « carburant ».

En ouverture, nous avons salué l'engagement des assistantes de service social, des correspondants sociaux, du pôle prévention et des équipes du PLI. Leur travail est indispensable. Il doit être soutenu par des moyens et une organisation à la hauteur des besoins.

Difficultés financières : le signal d'alarme se confirme dans les rapports des assistantes sociales

À Roissy, le nombre de bénéficiaires du service social est passé de 90 à 118 entre 2024 et 2025, tandis que les montants d'aides et de prêts mobilisés ont augmenté de près de 46 %. Les difficultés budgétaires sont devenues le premier domaine d'intervention. Interrogées par l'UNSA Douanes DIPA sur la tendance pour 2026, les assistantes sociales ont fait état d'une poursuite de la hausse des sollicitations, notamment financières.

Derrière ces données, il y a des collègues pour lesquels les dépenses indispensables pèsent toujours plus lourd. Nous avons rappelé que l'accompagnement budgétaire, aussi précieux soit-il, ne fait baisser ni le loyer, ni le prix du plein. Notre déclaration liminaire a donc porté une demande de revalorisation significative de l'indemnité de sujétions aéroportuaires, avec une proposition chiffrée à défendre auprès de la Direction générale.

Nous avons également alerté sur le risque que des réseaux criminels cherchent à exploiter des situations de fragilité financière. Cette vigilance ne doit conduire à aucune suspicion envers les collègues en difficulté. Elle renforce la nécessité d'un accompagnement confidentiel, accessible et suffisamment précoce pour ne laisser aucun agent isolé.

Accompagnement social : les départs doivent se préparer

Les échanges sur les départs des correspondants sociaux ont mis en évidence un manque d'anticipation. L'UNSA Douanes DIPA a souligné l'absence de gestion prévisionnelle adaptée à ces fonctions : les transmissions et les remplacements doivent être préparés avant que les postes ne se libèrent. Le relais assuré par les assistantes sociales est précieux, mais il ne peut compenser durablement les fragilités de l'organisation.

Nous avons aussi insisté sur le manque de valorisation et de reconnaissance de ces missions. Les correspondants sociaux constituent un maillon essentiel pour orienter les agents et faciliter leur

accès aux dispositifs d'aide. Reconnaître leur rôle suppose de leur donner les moyens de l'exercer et de préserver la continuité du suivi.

Médecine du travail : une vacance qui reste préoccupante

Le poste de médecin du travail est vacant depuis [mars 2026](#). L'administration a indiqué que le recrutement dépendait du secrétariat général de Bercy. Cette dépendance explique le circuit de recrutement ; elle ne résout pas les difficultés liées à l'absence de médecin. Pour l'UNSA Douanes DIPA, la recherche d'une solution pérenne et la continuité du suivi des agents doivent rester des priorités. Nous attendons une visibilité sur les démarches engagées et leurs suites.

Télétravail : une organisation désormais ancrée à la DIPA

Le bilan présenté fait apparaître une progression du nombre de conventions sur un an. Le télétravail est désormais installé dans l'organisation de la DIPA et répond à une attente des agents dont les missions permettent d'en bénéficier. Son développement doit s'accompagner d'une information claire et de pratiques cohérentes entre les services.

Télétravail « carburant » : une reconduction doit se traduire dans les faits

L'UNSA Douanes DIPA est intervenue par écrit le 11 septembre pour signaler des situations dans lesquelles le télétravail exceptionnel « carburant » aurait été arrêté au 31 juillet sans être rétabli. Or, le bilan de la DIPA mentionne une information adressée aux encadrants le 13 août sur sa reconduction jusqu'à fin [octobre 2026](#). Ce décalage entre l'information diffusée et les situations rapportées par les collègues appelle une vérification et, lorsque les difficultés sont confirmées, une correction rapide.

Nous avons rappelé nos demandes : informer directement les agents, vérifier l'application du dispositif dans les services et prévoir un accompagnement RH pour éviter les interruptions liées aux démarches administratives. Nous attendons également une réponse écrite à notre saisine. L'enjeu est que chaque agent remplissant les conditions puisse effectivement bénéficier de la reconduction annoncée.

Notre intervention porte aussi sur les collègues qui ne peuvent pas télétravailler. Dans notre liminaire, nous avons demandé que la DIPA défende auprès des niveaux national et ministériel une aide exceptionnelle aux déplacements pour les agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel, ainsi qu'une revalorisation du forfait mobilités durables pour les déplacements éligibles. Les contraintes des missions et des horaires doivent être prises en compte dans les réponses apportées au coût des trajets.

Canicule : un plan accepté, des actes désormais attendus

L'administration a accepté le principe d'un plan canicule destiné à anticiper les épisodes de fortes chaleurs. Cette avancée rejoint les demandes répétées de l'UNSA Douanes DIPA depuis 2024. Nous avons régulièrement alerté sur les difficultés à la BSERI et dans les locaux des OP/CO aéroport d'Orly, ainsi que sur l'exposition des équipes cynophiles et de leurs chiens.

Nous avons reconnu les équipements distribués et les efforts des équipes de prévention et du PLI. Pour autant, la préparation du prochain été doit permettre de réduire les difficultés avant leur apparition. Le contenu du plan, ses modalités de mise en œuvre et son calendrier restent à préciser. Notre demande est qu'il identifie les locaux exposés, les vérifications techniques à effectuer, les équipements nécessaires et les adaptations de l'activité lorsque les protections ne suffisent plus.

Les agents comme les encadrants doivent savoir qui décide, selon quels critères et avec quels relais, y compris la nuit et le week-end. Les besoins des maîtres-chiens et des chiens doivent être intégrés, pour les locaux, le transport, les interventions et la récupération.

De nombreux services occupent des locaux loués. Les interventions peuvent donc dépendre d'ADP ou d'autres bailleurs et prestataires. Nous avons demandé un suivi précis des engagements, des échéances et des solutions provisoires pendant l'attente des réparations. Nous revendiquons

également un plan pluriannuel d'adaptation thermique assorti de priorités et de financements identifiés. Un état de préparation, site par site, doit être présenté suffisamment tôt avant l'été 2027 pour permettre les corrections nécessaires.

Éclairage : la prévention doit aussi guider les rénovations

L'inspecteur santé et sécurité au travail a présenté un guide consacré à l'éclairage. Technique, ce document apporte des repères à prendre en compte lors des rénovations des bâtiments et de l'aménagement des postes. Comme le bruit, l'éclairage mérite une attention particulière dans l'évaluation des conditions de travail. Pour l'UNSA, ces recommandations doivent trouver une traduction concrète dans les projets et les corrections apportées aux locaux.

Le dialogue est utile quand il fait avancer les réponses

Cette réunion montre que prendre le temps d'exposer les situations, d'écouter les difficultés et d'expliquer les demandes permet de progresser. L'accord sur le principe d'un plan canicule en est un résultat concret. Sa portée dépendra maintenant de sa préparation et de sa mise en œuvre.

L'UNSA Douanes DIPA poursuivra le suivi des demandes portées : application du télétravail « carburant », soutien aux agents confrontés au coût des déplacements, continuité de l'accompagnement social et de la médecine du travail, préparation des fortes chaleurs. Les agents doivent pouvoir constater les effets de ce dialogue dans leur quotidien.