PARIS AÉROPORTS

UNSA Douanes

DIPA :
DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES, DES RÉPONSES PARTICULIÈRES



NOTRE REVENDICATIF POUR ROISSY, ORLY ET LE BOURGET

100% douaniers

Notre objectif n'est pas d'obtenir un statut particulier pour la DIPA. Il est d'obtenir des réponses particulières aux contraintes particulières que vivent ses agents. Coût de la vie, logement, transports, horaires atypiques, travail de nuit, attractivité et fidélisation : il faut agir sur les causes et obtenir des mesures concrètes.

1 RECRUTER, MAIS SURTOUT FIDÉLISER

EFFECTIFS ET ATTRACTIVITÉ

- Recruter par concours à tous les grades, avec la possibilité d'un concours à affectation locale lorsque les besoins durables de la DIPA le justifient.
- Créer une prime de fidélisation à l'échelle de la DIPA, et non un dispositif strictement départemental créant de nouvelles inégalités.
- Mobiliser réellement l'ITM sur les emplois confrontés à de fortes difficultés d'attractivité : le dispositif peut atteindre 10 000 €.
- Pourvoir réellement les emplois implantés et établir un suivi régulier, service par service, des vacances de postes et des sous-effectifs.
- Refuser toute création ou extension durable de mission sans les effectifs correspondants.

NOTRE EXIGENCE : un plan pluriannuel d'effectifs et de fidélisation pour la DIPA, assorti d'objectifs mesurables.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Fidélisation - rendre plus intéressant le choix de rester à la DIPA. | Effectifs - moins de sous-effectif supporté au quotidien.

2 RECONNAÎTRE LE TRAVAIL ET LA PÉNIBILITÉ

RÉMUNÉRATION, NUIT ET RESPONSABILITÉS

- Défendre une rémunération à la hauteur des contraintes et des responsabilités, revaloriser les régimes indemnitaires et garantir qu'aucune évolution ne se traduise par une perte de rémunération ou de pouvoir d'achat.
- Revaloriser les dispositifs indemnitaires liés aux contraintes aéroportuaires, afin qu'ils tiennent réellement compte du coût de la vie et des sujétions propres aux plateformes.
- Reconnaître réellement la pénibilité du travail de nuit et des horaires atypiques, avec des effets sur la rémunération, le parcours professionnel et l'aménagement des fins de carrière.
- Porter une attention particulière aux collègues de l'UDD Nuit, dont l'exercice durable des missions de nuit constitue une contrainte spécifique.
- Reconnaître les transferts de tâches et les responsabilités supplémentaires lorsqu'ils deviennent durables.

NOTRE EXIGENCE : à responsabilité durable et pénibilité durable, reconnaissance durable - financière, professionnelle et en fin de carrière.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Pénibilité - ne plus traiter la nuit et les horaires atypiques comme des contraintes ordinaires. |Travail réel - faire correspondre reconnaissance et rémunération aux missions réellement exercées.



DU 3 AU 10 DÉCEMBRE

ELECTIONS SYNDICALES 2026

VOTEZ UNSA DOUANES

DIPA :

DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES, DES RÉPONSES PARTICULIÈRES

NOTRE REVENDICATIF POUR ROISSY, ORLY ET LE BOURGET

100% douaniers

3 PROMOUVOIR ET GARANTIR L'ÉQUITÉ

CARRIÈRES ET MOBILITÉ

- Obtenir au minimum 5 agents promus par grade concerné et par an pour la DIPA au titre des listes d'aptitude.
- Mieux prendre en compte les spécificités de la DIPA dans les concours internes et examens professionnels.
- Garantir des règles de mobilité transparentes, objectives et compréhensibles, avec des critères connus à l'avance et des décisions explicables.
- Publier des données de suivi sur les promotions et la mobilité afin que les agents puissent comprendre les critères appliqués et vérifier l'équité de traitement.

NOTRE EXIGENCE : des carrières lisibles, des critères opposables et davantage de perspectives pour les agents de la DIPA.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Promotions - davantage de perspectives concrètes. | Mobilité - savoir sur quels critères les décisions sont prises.

4 MIEUX VIVRE ET TRAVAILLER À LA DIPA

LOGEMENT, FAMILLE, RESTAURATION ET TRANSPORTS

- Développer une politique de logement beaucoup plus ambitieuse, avec une offre adaptée aux agents des plateformes et des solutions conciliant coût, qualité de vie et temps de trajet.
- Développer des solutions de garde adaptées aux horaires atypiques, notamment l'accès aux crèches et aux aides à la garde d'enfants.
- Mieux prendre en compte les contraintes de transport liées aux prises et fins de service en horaires décalés et améliorer l'aide aux déplacements domicile-travail.
- Garantir une restauration collective accessible, de qualité et correctement subventionnée sur les différentes plateformes et résidences.

NOTRE EXIGENCE : travailler à la DIPA ne doit pas devenir un handicap financier ou familial.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Logement - réduire son poids dans le pouvoir d'achat. | Famille et transports - mieux concilier horaires atypiques, trajets et vie personnelle.



DU 3 AU 10 DÉCEMBRE
ELECTIONS SYNDICALES 2026
VOTEZ UNSA DOUANES

PARIS AÉROPORTS

UNSA Douanes

DIPA :

DES CONTRAINTES PARTICULIÈRES, DES RÉPONSES PARTICULIÈRES



NOTRE REVENDICATIF POUR ROISSY, ORLY ET LE BOURGET

100% douaniers

5 PROTÉGER : NOTRE PREMIÈRE EXIGENCE

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Faire de la santé et de la sécurité des collègues une priorité absolue, avec un budget de prévention à la hauteur des risques réellement identifiés.
- Garantir des équipements adaptés et homogènes, des procédures claires, une formation régulière et une prévention effective.
- Appliquer le principe de prévention face notamment à l'amiante, la chaleur, la qualité de l'air, les nuisances, les travaux et les risques opérationnels.
- Faire vivre le DUERP et le programme annuel de prévention : chaque risque prioritaire doit conduire à une action, un responsable, un calendrier, un coût estimé et un suivi.
- Donner une suite visible aux registres et fiches de signalement et informer les agents des mesures prises.

NOTRE EXIGENCE : aucune mission, aucun chantier et aucune contrainte de service ne justifient de transiger avec la santé ou la sécurité des agents.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Sécurité - ne jamais faire passer la continuité du service avant la protection des personnels.

6 RECONNAÎTRE TOUS LES MÉTIERS ET MODERNISER

LE TRAVAIL RÉEL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Surveillance, opérations commerciales, fonctions supports, spécialistes, formateurs, moniteurs, encadrement ou missions transversales : aucun métier ne doit être considéré comme secondaire.
- Reconnaître les compétences, expertises et fonctions spécifiques et faire correspondre rémunération, carrière et promotion au niveau réel de responsabilité.
- Ouvrir un cycle de discussions consacré aux OPCO/AG : organisation du travail, simplification des procédures, sécurité des contrôles, formation, vestiaire et reconnaissance.
- Moderniser le protocole de 1982 encadrant les horaires administratifs pour l'adapter aux réalités actuelles des missions, des transports et de la vie personnelle.
- Refuser toute flexibilité subie sous couvert de modernisation.

NOTRE EXIGENCE : moderniser, oui. Dégrader les droits ou transférer les contraintes sur les agents, non.

CE QUE CELA CHANGERA POUR VOUS : Reconnaissance - mieux valoriser tous les métiers. | Organisation - adapter le travail aux réalités des agents, pas l'inverse.

CE NE SONT PAS DES PROMESSES DE CIRCONSTANCE.

Depuis plusieurs années, ces revendications figurent dans les livrets remis aux nouveaux arrivants, dans nos publications et dans nos interventions auprès de l'administration. Nous les avons écrites. Nous les avons défendues. Nous continuerons à les porter.
Certaines ont avancé, certaines ont abouti, d'autres restent à gagner.

2027-2030 : TRANSFORMER DAVANTAGE DE REVENDICATIONS EN RÉSULTATS

RECRUTER · FIDÉLISER · RECONNAÎTRE · PROMOUVOIR · PROTÉGER · MODERNISER