

L'ENVOL

n°71

Novembre 2026

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

Agenda

L'agenda social de la DIPA fait une pause pour laisser la place aux élections professionnelles. C'est le moment décisif où chaque agent peut s'exprimer et choisir les visages qui pèseront réellement sur l'avenir de la DIPA et de la DGDDI. Vous pouvez consulter notre rubrique nationale dédiée :

Les élections professionnelles :
du 3 au 10 décembre 2026



ALTIMETRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €
- SMIC mensuel brut : 1.867,02 € soit 12,31 € de l'heure
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 90,80 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

Plan de vol

Balise 1

Santé et conditions de travail : les agents attendent des actes !

Balise 2

Aéroports en développement : les moyens douaniers doivent suivre !

Balise 3

Cité de L'Haÿ-les-Roses : un million pour l'électricité, la VMC reportée !

Balise 4

Retraite : l'UNSA revendique le versement immédiat de la RAFP !

« **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**

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL À LA DIPA : DES AVANCÉES, MAIS LES AGENTS ATTENDENT DES ACTES !

Compte rendu UNSA Douanes Paris-Aéroports – Formations spécialisées et travaux de septembre-octobre 2026

Les derniers travaux de la Formation spécialisée de la DIPA ont permis d'aborder de nombreux sujets qui touchent directement au quotidien des agents de Roissy et d'Orly : pouvoir d'achat, accompagnement social, médecine du travail, risques psychosociaux, fiches de signalement, handicap, télétravail, fortes chaleurs, prévention des risques professionnels et projets immobiliers.

Ces échanges ont mis en évidence une réalité : les difficultés rencontrées par les agents sont multiples et ne peuvent pas toujours être traitées séparément. Les questions d'effectifs, d'organisation du travail, de santé, de conditions matérielles et de reconnaissance professionnelle sont souvent étroitement liées.

L'UNSA Douanes DIPA reconnaît les efforts engagés par l'administration et le travail des différents acteurs de prévention. Certaines démarches vont dans le bon sens et méritent d'être soulignées.

Nous avons notamment salué l'engagement des assistantes de service social, des correspondants sociaux, du pôle prévention, des équipes du PLI et de l'ensemble des personnels qui contribuent quotidiennement à améliorer les conditions de travail.

Mais notre rôle est également d'identifier ce qui ne fonctionne pas, de porter les préoccupations des collègues et de demander des réponses lorsque les difficultés persistent.

Pour l'UNSA Douanes, une politique de prévention ne doit pas seulement produire des bilans et des tableaux de suivi. Elle doit avant tout apporter des améliorations concrètes dans les services.

POUVOIR D'ACHAT : QUAND LES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES DEVIENNENT UN SUJET DE PRÉVENTION

Les rapports des assistantes de service social confirment une évolution préoccupante de la situation financière de certains collègues.

À Roissy, le nombre de bénéficiaires du service social est passé de 90 à 118 entre 2024 et 2025, tandis que les montants des aides et prêts mobilisés ont progressé de près de 46 %.

Les difficultés budgétaires constituent désormais le premier domaine d'intervention.

Interrogées par l'UNSA sur les premières tendances de 2026, les assistantes sociales ont confirmé la poursuite de la hausse des sollicitations, notamment pour des difficultés financières.

Derrière ces chiffres, il y a des collègues confrontés à l'augmentation de leurs dépenses contraintes : logement, énergie, alimentation et déplacements professionnels.

L'accompagnement budgétaire est indispensable, mais il ne suffit pas à résoudre les difficultés de pouvoir d'achat.

Apprendre à gérer un budget ne fait pas baisser le montant d'un loyer ou le prix du carburant.

C'est pourquoi l'UNSA Douanes DIPA a renouvelé sa demande d'une revalorisation significative de l'indemnité de sujétions aéroportuaires (ISA), avec une proposition chiffrée à défendre auprès de la Direction générale.

Nous avons également rappelé que les situations de fragilité financière peuvent constituer un facteur de vulnérabilité que des réseaux criminels pourraient chercher à exploiter.

Cette vigilance ne doit évidemment conduire à aucune suspicion envers les agents rencontrant des difficultés. Elle doit au contraire encourager une politique d'accompagnement social précoce, confidentielle et accessible.

Notre conviction : protéger les agents, c'est aussi agir sur les difficultés économiques qui peuvent fragiliser leur quotidien.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : ANTICIPER LES DÉPARTS PLUTÔT QUE GÉRER LES URGENCES

Les échanges ont également porté sur les départs de correspondants sociaux et les difficultés rencontrées pour assurer leur remplacement.

L'UNSA Douanes DIPA a souligné un manque d'anticipation dans la gestion de ces fonctions.

Les correspondants sociaux jouent un rôle essentiel de proximité. Ils constituent souvent un premier interlocuteur pour les collègues confrontés à une difficulté personnelle, familiale ou professionnelle.

Leur connaissance des services et leur capacité à orienter les agents vers les dispositifs adaptés représentent une véritable richesse. Pourtant, ces missions restent parfois insuffisamment reconnues et valorisées.

Nous avons demandé que les départs soient préparés suffisamment tôt, avec une transmission des informations et une organisation permettant de garantir la continuité de l'accompagnement.

Le relais assuré par les assistantes sociales est précieux, mais il ne peut durablement compenser les difficultés d'organisation ou l'absence de remplacement.

Pour l'UNSA, **l'accompagnement social doit reposer sur une organisation solide, anticipée et reconnue**, et non dépendre uniquement de la bonne volonté de quelques agents.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX : ÉCOUTER LES AGENTS, C'EST BIEN. AGIR SUR LES CAUSES, C'EST MIEUX !

Une nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) doit être expérimentée.

Cette démarche présente un intérêt : partir davantage du travail réel et des situations rencontrées dans les services pour mieux comprendre l'origine des difficultés.

L'UNSA Douanes DIPA accueille favorablement cette orientation.

Nous rappelons depuis longtemps que les risques psychosociaux ne peuvent pas être réduits à des tensions individuelles ou à des problèmes relationnels.

Ils peuvent aussi trouver leur origine dans les effectifs disponibles, la charge de travail, l'organisation des services, les contraintes opérationnelles ou encore des instructions parfois contradictoires.

Nous avons cependant relevé un paradoxe dans la méthode envisagée.

L'expérimentation privilégierait des collectifs restreints, sans conflit majeur ni réorganisation importante.

Pourquoi écarter précisément les services dans lesquels les difficultés sont susceptibles d'être les plus importantes ?

Pour l'UNSA Douanes DIPA, une démarche de prévention doit également permettre d'étudier les collectifs de travail confrontés à des tensions ou à des dysfonctionnements récurrents.

Nous avons notamment évoqué l'intérêt du tableau de mutation interne (TIM), qui pourrait constituer un indicateur complémentaire pour identifier les services connaissant des demandes importantes de mobilité et mieux comprendre les difficultés rencontrées.

Ne pas oublier les encadrants et les encadrants intermédiaires

Nous avons également insisté sur deux exigences essentielles : garantir une véritable liberté de parole aux agents et ne pas oublier les encadrants, eux aussi confrontés à des contraintes professionnelles parfois importantes.

Les encadrants intermédiaires occupent une place particulière dans les organisations de travail. Ils doivent appliquer les instructions, organiser l'activité quotidienne, répondre aux exigences opérationnelles et accompagner leurs équipes, parfois avec des effectifs contraints et des marges de manœuvre limitées.

Lorsqu'une difficulté apparaît dans un service, ils peuvent se retrouver en première ligne, sans toujours disposer du soutien ou des arbitrages nécessaires de leur propre hiérarchie.

Il ne s'agit pas d'opposer les agents à leur encadrement, mais de reconnaître que **les difficultés d'organisation peuvent affecter l'ensemble d'un collectif de travail, quel que soit le niveau de responsabilité de chacun.**

Pour l'UNSA Douanes DIPA, la prévention des RPS doit donc prendre en compte les situations vécues par les agents comme par les encadrants, en recherchant les causes organisationnelles des difficultés plutôt qu'en les réduisant à des problèmes de personnes.

Nous avons demandé qu'un bilan spécifique soit réalisé à l'échelle de notre direction, accompagné d'un suivi des mesures effectivement engagées.

Identifier un risque ne suffit pas. Encore faut-il agir sur ses causes et vérifier que les solutions apportées améliorent réellement les situations de travail.



FICHES DE SIGNALEMENT : UNE FICHE CLÔTURÉE N'EST PAS FORCÉMENT UN PROBLÈME RÉSOLU

Le bilan annuel des fiches de signalement témoigne d'un travail réel de traitement des situations portées à la connaissance de l'administration.

L'UNSA Douanes DIPA tient à reconnaître cet investissement.

Mais derrière chaque fiche se trouve une situation humaine : un collègue qui a rencontré des difficultés suffisamment importantes pour estimer nécessaire de saisir son administration.

Les signalements peuvent concerner le mal-être professionnel, les relations de travail, les pratiques d'encadrement ou encore des difficultés organisationnelles.

Lorsque plusieurs agents rencontrent des problèmes dans un même collectif, il devient indispensable de s'interroger sur le fonctionnement du service.

Nous avons également rappelé notre attachement au respect du principe du contradictoire.

Chaque personne concernée doit pouvoir faire valoir son point de vue et bénéficier d'un traitement équitable. Cette garantie est essentielle pour éviter les conclusions hâtives, prévenir les abus et assurer la crédibilité du dispositif.

Nous formulons deux demandes concrètes :

- Pouvoir disposer, dans le respect de la confidentialité, des courriers de réponse définitive anonymisés adressés aux agents, afin de mieux comprendre les conclusions et les suites données aux signalements.
- Mettre en place un suivi après la clôture des fiches, pour vérifier que les difficultés ont réellement diminué et que les mesures décidées ont produit leurs effets.

Une fiche peut être clôturée administrativement alors que les difficultés professionnelles persistent.

Pour l'UNSA Douanes, **le véritable indicateur de réussite n'est donc pas uniquement le nombre de dossiers traités, mais l'amélioration effective des conditions de travail.**

HANDICAP : AMÉNAGER UN POSTE, C'EST INDISPENSABLE. PERMETTRE UNE CARRIÈRE, C'EST TOUT AUSSI IMPORTANT !

Le bilan présenté fait apparaître plusieurs actions positives en matière d'accompagnement des agents en situation de handicap.

Des équipements ergonomiques, des matériels informatiques adaptés, des aménagements de locaux et des accompagnements individuels ont été réalisés ou engagés.

L'UNSA Douanes DIPA salue le travail des différents acteurs mobilisés.

Nous avons néanmoins insisté sur la nécessité de disposer d'une meilleure visibilité sur les délais de réalisation.

Lorsqu'un équipement est indispensable à un agent pour exercer ses fonctions dans de bonnes conditions, celui-ci ne devrait pas attendre plusieurs mois pour en bénéficier.

Nous avons également renouvelé notre demande d'une **cartographie de l'accessibilité des bâtiments douaniers de Roissy et d'Orly**.

Cette démarche permettrait d'identifier les difficultés existantes, de hiérarchiser les besoins et d'anticiper les aménagements nécessaires.

Mais notre intervention ne s'est pas limitée à la question matérielle.

Nous avons rappelé que l'inclusion concerne également le déroulement de carrière.

Un agent en situation de handicap doit pouvoir accéder aux formations, changer d'affectation, évoluer professionnellement et bénéficier des mêmes perspectives de promotion que ses collègues, dans des conditions équitables.

L'inclusion ne consiste pas seulement à permettre à un agent d'occuper son poste. Elle consiste aussi à lui donner les moyens de construire une véritable carrière.



MÉDECINE DU TRAVAIL : COMMENT RENFORCER LA PRÉVENTION SANS MÉDECIN SUFFISAMMENT PRÉSENT ?

La question de la médecine du travail demeure particulièrement préoccupante à la DIPA.

Depuis le départ du médecin en mars 2026, le poste reste vacant. L'administration a rappelé que le recrutement dépend du secrétariat général de Bercy.

Nous entendons cette explication sur le circuit de recrutement. Elle ne règle toutefois pas les conséquences de cette absence pour les agents.

La DIPA regroupe des métiers diversifiés, des agents travaillant de nuit, des personnels exposés à des risques opérationnels et des collègues nécessitant parfois un accompagnement médical particulier.

L'UNSA Douanes DIPA reconnaît les solutions transitoires mises en place, mais celles-ci ne peuvent constituer une organisation durable.

Cette situation soulève une question de fond.

Comment renforcer la prévention des risques psychosociaux, accompagner les agents en situation de handicap et assurer le suivi des risques professionnels sans disposer d'une médecine du travail suffisamment présente et connaissant nos métiers ?

Nous avons demandé un point précis sur les perspectives de recrutement et les modalités actuellement mises en œuvre pour garantir la continuité du suivi médical.

Nous avons également rappelé que, dès février 2026, l'UNSA Douanes DIPA avait évoqué la possibilité de mobiliser davantage les infirmiers et infirmières en santé au travail, dans le respect de leurs compétences et du cadre réglementaire applicable.

Cette piste peut contribuer à améliorer l'organisation du suivi, mais elle ne saurait remplacer durablement la présence d'un médecin du travail.

La prévention a besoin de moyens humains, de professionnels de santé disponibles et d'une véritable continuité dans l'accompagnement des agents.

TÉLÉTRAVAIL : UNE PROGRESSION RÉELLE, MAIS DES PRATIQUES QUI DOIVENT RESTER ÉQUITABLES

Le bilan présenté confirme une progression du nombre de conventions de télétravail sur un an.

Le télétravail occupe désormais une place importante dans le fonctionnement de la DIPA et répond à une attente réelle des agents dont les missions sont compatibles avec cette organisation.

L'UNSA Douanes DIPA considère cette évolution comme positive.

Son développement doit néanmoins s'accompagner de règles lisibles et de pratiques cohérentes entre les services.

Nous avons notamment rappelé l'importance de garantir un accès équitable au dispositif et une information claire à l'ensemble des personnels.

Télétravail « carburant » : entre reconduction annoncée et difficultés sur le terrain

L'UNSA Douanes DIPA est revenue sur la situation du télétravail exceptionnel dit « carburant ».

Par un courrier du 11 septembre 2026, nous avions alerté l'administration sur des situations dans lesquelles le dispositif aurait été interrompu au 31 juillet sans être rétabli.

Or, le bilan de la DIPA mentionnait une information adressée aux encadrants le 13 août, confirmant sa reconduction jusqu'au 31 octobre 2026.

Ce décalage entre les informations diffusées et les situations rapportées par certains collègues méritait donc d'être éclairci.

Nous avons demandé une vérification de l'application effective du dispositif dans les services et, lorsque cela s'avère nécessaire, une régularisation rapide.

Après le 31 octobre : quelle suite pour le dispositif ?

Lors des échanges, nous avons également interrogé l'administration sur l'avenir du télétravail exceptionnel après le 31 octobre 2026.

La DIPA a indiqué avoir anticipé cette échéance en sollicitant la Direction générale sur les suites à donner au dispositif.

Au moment de la réunion, aucune nouvelle orientation nationale ne nous avait été communiquée.

Cette situation souligne une nouvelle fois l'importance d'une information claire et directement accessible aux agents.

Nous avons notamment relevé les difficultés que peut entraîner une diffusion de l'information reposant uniquement sur les différents échelons hiérarchiques.

L'administration a elle-même reconnu certaines difficultés dans ce « ruissellement » de l'information.

L'UNSA a proposé qu'une communication spécifique soit adressée directement aux agents dès que les nouvelles orientations seront connues, afin de préciser les règles applicables et les éventuelles démarches à effectuer.

Nous attendons également une réponse écrite à notre saisine.

Et les agents qui ne peuvent pas télétravailler ?

L'UNSA Douanes DIPA a également souhaité rappeler que de nombreux collègues, notamment en surveillance ou sur certaines missions opérationnelles, ne peuvent pas bénéficier du télétravail en raison de la nature de leurs fonctions.

Ces personnels subissent pourtant, eux aussi, l'augmentation du coût des déplacements.

Nous avons ainsi demandé que la DIPA porte auprès des niveaux national et ministériel la nécessité d'une aide exceptionnelle aux déplacements pour les agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel, ainsi qu'une revalorisation du forfait mobilités durables pour les trajets éligibles.

Notre position reste la même : mêmes règles, même information et mêmes possibilités d'accès pour tous les agents remplissant les conditions, quel que soit leur service.



CANICULE : UN PLAN ACCEPTÉ PAR L'ADMINISTRATION, UNE AVANCÉE À CONCRÉTISER POUR 2027

C'est l'une des avancées importantes de ces échanges.

L'administration a accepté le principe de l'élaboration d'un plan canicule spécifique à la DIPA.

Cette décision répond à une demande portée à plusieurs reprises par l'UNSA Douanes DIPA depuis 2024.

Nous avions notamment alerté sur les difficultés rencontrées à la BSERI, dans les locaux des OP/CO en aérogare d'Orly, ainsi que sur l'exposition des équipes cynophiles et de leurs chiens.

Anticiper plutôt que subir

Pour l'UNSA Douanes DIPA, le futur plan doit permettre d'identifier les locaux les plus exposés, les vérifications techniques nécessaires, les équipements à prévoir et les adaptations de l'activité lorsque les protections deviennent insuffisantes.

Les agents et les encadrants doivent également savoir qui peut décider des mesures à prendre, selon quels critères et avec quels interlocuteurs, notamment la nuit et le week-end.

Des bâtiments loués, mais des responsabilités à assumer

Nous avons rappelé que de nombreux services occupent des locaux loués, ce qui rend certaines interventions dépendantes d'ADP ou d'autres bailleurs et prestataires.

Cette situation peut compliquer la réalisation des travaux, mais elle ne doit pas conduire à laisser perdurer des conditions de travail dégradées.

Nous avons demandé un suivi précis des engagements, des échéances et des solutions provisoires proposées pendant l'attente des réparations.

L'UNSA Douanes DIPA revendique également un plan pluriannuel d'adaptation thermique, avec des priorités clairement identifiées et des financements adaptés.

Un état de préparation, site par site, devra être présenté suffisamment tôt avant l'été 2027 pour permettre les corrections nécessaires.

L'acceptation du principe d'un plan canicule constitue une première réponse à nos demandes. Nous serons désormais attentifs à son contenu, à son calendrier et surtout à sa mise en œuvre dans les services.

Nous avons tenu à reconnaître les équipements distribués et les efforts réalisés par le pôle prévention et les équipes du PLI.

Pour autant, la prévention des fortes chaleurs ne peut pas reposer uniquement sur la distribution ponctuelle d'équipements ou sur des interventions réalisées dans l'urgence.

Les besoins spécifiques des maîtres-chiens et de leurs chiens doivent être intégrés, tant pour les locaux que pour les transports, les interventions et les périodes de récupération.



NALOXONE : UNE EXPÉRIMENTATION POSITIVE, MAIS AUCUN SERVICE EXPOSÉ NE DOIT ÊTRE OUBLIÉ

La mise à disposition de naloxone au bureau du CDP constitue une initiative positive dans la prévention des risques liés à une exposition accidentelle aux opioïdes.

Deux doses ont été mises à disposition et des agents volontaires ont été formés.

Aucune administration de naloxone n'a été nécessaire pendant l'expérimentation.

L'UNSA Douanes accueille favorablement cette démarche, qui témoigne d'une volonté de renforcer les capacités de réaction face à certains risques professionnels.

Nous avons toutefois demandé que la réflexion ne se limite pas au seul CDP.

Les agents des services de la CCF et de la CCF CO doivent également être associés à cette réflexion, au même titre que les autres personnels du fret, de la surveillance et des unités opérationnelles susceptibles d'être confrontés à la découverte ou à la manipulation de substances dangereuses.

Nous avons proposé la réalisation d'une cartographie des services exposés, afin de déterminer les risques réels et d'identifier les besoins en équipements, en formation et en protection.

Il ne s'agit pas de généraliser systématiquement la distribution de naloxone, mais d'adapter les moyens de prévention aux situations effectivement rencontrées.

La naloxone ne constitue d'ailleurs qu'un élément de la réponse : les procédures de sécurité, la prévention de l'exposition et la prise en charge médicale d'urgence restent essentielles.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, le principe est simple : à exposition comparable, protection comparable.

BÂTIMENT 3701 : OUI À LA RÉNOVATION, NON À DES TRAVAUX SUBIS PAR LES AGENTS !

Le projet de rénovation du bâtiment 3701 représente un chantier important pour les conditions de travail de nombreux collègues.

L'UNSA Douanes DIPA reconnaît la nécessité de moderniser ce bâtiment et prend acte des premières informations communiquées par l'administration.

Les analyses réalisées entre le 29 septembre et le 1er octobre 2026 concernant l'amiante apportent des éléments rassurants pour les zones contrôlées et dans les conditions de mesure observées.

Mais elles ne permettent pas, à elles seules, de préjuger des conditions d'exposition pendant les travaux.

Amiante, bruit, poussières : des garanties indispensables

Nous avons demandé des précisions sur les diagnostics avant travaux, la gestion des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, la ventilation, les poussières et les nuisances sonores.

Ces sujets doivent être traités en amont, avec une évaluation des risques adaptée au chantier et à ses différentes phases.

Le relogement temporaire doit être sérieusement étudié

Notre principale préoccupation concerne le maintien éventuel des agents dans les locaux pendant les travaux.

Plusieurs collègues ont déjà subi des nuisances importantes lors de chantiers de moindre ampleur.

Il paraît donc indispensable de mesurer les conséquences potentielles d'une rénovation aussi importante sur les conditions de travail.

L'UNSA Douanes DIPA défend **le relogement temporaire comme hypothèse de référence**, avec une comparaison objective des différents scénarios avant toute décision.

Cette démarche doit permettre de déterminer la solution offrant les meilleures garanties de sécurité et de continuité des missions.

Des locaux pensés pour les agents et leurs missions

Nous avons également demandé que les personnels puissent examiner les plans avant leur validation.

La configuration des bureaux, les fenêtres ouvrantes, les vestiaires, les locaux sociaux et les espaces de travail doivent répondre aux besoins réels des services.

La rénovation ne peut pas être uniquement guidée par une logique de rationalisation ou d'optimisation des surfaces.

La réussite du projet ne se mesurera pas au nombre d'agents que l'on pourra installer dans le bâtiment, mais à la qualité de leurs futures conditions de travail.

ÉCLAIRAGE DES LOCAUX : UN SUJET DE PRÉVENTION À NE PAS NÉGLIGER

L'inspecteur santé et sécurité au travail a présenté un guide consacré à l'éclairage des espaces professionnels.

Ce document apporte des éléments techniques utiles pour les rénovations et l'aménagement des postes de travail.

L'UNSA Douanes DIPA considère que ces recommandations doivent être intégrées aux projets immobiliers et aux réflexions sur les conditions de travail.

Un éclairage inadapté peut générer de la fatigue visuelle, de l'inconfort et des difficultés dans la réalisation de certaines tâches.

Comme le bruit ou les températures excessives, il doit être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels.

Nous avons donc demandé que ces recommandations puissent trouver une traduction concrète dans les rénovations et dans les corrections apportées aux locaux existants.

La prévention doit commencer dès la conception des espaces de travail, et non lorsque les difficultés sont déjà installées.





OCTOBRE ROSE, MOVEMBER ET SANTÉ MENTALE : UNE PRÉVENTION POUR TOUS, TOUTE L'ANNÉE !

L'UNSA Douanes DIPA soutient les initiatives organisées dans le cadre d'Octobre rose, qui contribuent à sensibiliser les personnels aux enjeux de santé.

Nous avons également proposé d'élargir cette démarche à Movember, consacré notamment à la santé masculine, ainsi qu'à la prise en compte de la santé mentale.

Ces actions constituent des occasions utiles pour informer, sensibiliser et encourager la prévention.

Mais nous avons souhaité attirer l'attention de l'administration sur les possibilités réelles de participation des agents.

Les personnels travaillant en horaires atypiques, de nuit ou selon des cycles particuliers ne doivent pas être exclus de fait de ces initiatives.

Travail de nuit : la pénibilité ne doit pas être oubliée

Nous avons notamment évoqué la situation des collègues de l'UDD Nuit, ainsi que celle de l'ensemble des agents soumis à des horaires décalés.

L'UNSA a rappelé sa revendication concernant une meilleure reconnaissance de la pénibilité de ces organisations de travail.

Le travail de nuit et les horaires atypiques peuvent avoir des conséquences sur la santé, le sommeil, la récupération et la vie personnelle.

Ces contraintes doivent être pleinement intégrées dans les réflexions sur la prévention et le suivi médical.

Sensibiliser est indispensable. Mais prévenir, c'est aussi adapter les organisations de travail, reconnaître les contraintes professionnelles et garantir un suivi médical adapté.

POUR L'UNSA DOUANES, LE DIALOGUE SOCIAL DOIT PRODUIRE DES RÉSULTATS

Ces travaux ont permis de mettre en évidence plusieurs éléments encourageants.

Des initiatives sont engagées, les acteurs de prévention sont mobilisés et certains projets répondent à de véritables besoins.

L'accord de principe sur l'élaboration d'un plan canicule constitue notamment une avancée concrète.

Nous savons reconnaître ces efforts et saluer le travail accompli.

Mais de nombreux sujets nécessitent encore des réponses précises : remplacement du médecin du travail, suivi des risques psychosociaux, traitement des fiches de signalement, accompagnement des agents en situation de handicap, application du télétravail exceptionnel, préparation des fortes chaleurs ou encore conditions de réalisation des travaux du bâtiment 3701.

Sur ces différents dossiers, l'UNSA Douanes DIPA continuera de demander des calendriers, des engagements et un suivi des mesures annoncées.

Notre démarche n'est pas de nous opposer systématiquement aux projets présentés par l'administration.

Elle consiste à examiner les propositions, à écouter les collègues, à faire remonter les réalités du terrain et à rechercher des solutions permettant d'améliorer les situations.

Nous considérons que le dialogue social doit être exigeant, mais aussi utile et constructif.

Il doit permettre de confronter les points de vue, de reconnaître les difficultés et de faire évoluer les décisions lorsque cela est nécessaire.

Les agents n'attendent pas uniquement que leurs préoccupations soient entendues. Ils attendent qu'elles soient prises en compte et que des solutions concrètes soient apportées.

C'est cette conception d'un syndicalisme **professionnel, pragmatique, indépendant et attaché au collectif** que nous continuerons de défendre.

L'aéroport voit grand : les moyens douaniers doivent suivre !

Travaux dans les terminaux, effectifs, attractivité, espaces paramédicalisés et plan probité : les échanges avec le nouveau directeur interrégional ont porté sur des projets qui engagent durablement les services et les personnels.

Dans notre déclaration liminaire comme dans nos interventions, nous avons porté une exigence constante : le développement des plateformes doit s'accompagner de moyens humains, de meilleures conditions de travail et d'une reconnaissance concrète des agents.

ADP embellit les terminaux : les agents doivent aussi en bénéficier

ADP rénove ses terminaux pour les yeux des voyageurs, améliore leur parcours et prépare l'accueil de flux supplémentaires. Cette ambition doit également atteindre les espaces que les passagers ne voient pas : vestiaires, sanitaires, locaux sociaux et espaces de travail douaniers.

Elle doit aussi concerner la zone fret, où les besoins d'entretien et de rénovation méritent une attention à la hauteur de l'activité et des contraintes supportées par les collègues.

Concernant les projets du T3, du T2AC et des arrivées du T2E, nous avons rappelé que le calendrier d'ADP doit intégrer les besoins des services. L'accès aux locaux, la confidentialité des échanges, la sécurité des circulations et la continuité des missions doivent être garantis pendant les travaux comme après leur achèvement.

Les personnels doivent être associés suffisamment tôt pour que leurs observations puissent modifier les aménagements. Les difficultés ne doivent pas être découvertes au moment de l'installation des équipes.

T3 : des avancées sur les locaux, toujours des incertitudes sur les effectifs

Le projet relatif au terminal 3 avait recueilli un vote unanimement défavorable des représentants du personnel lors du CSAL du 1er octobre. Nous avons donc été reconvoqués le 9 octobre sur ce point, avec une expression de besoins revue par l'administration.

Cette nouvelle présentation comporte des améliorations importantes. La surface totale projetée passerait de 363,7 à 544,4 m², soit près de 50 % supplémentaires. Le vestiaire hommes passerait de 70 à 100 m² et le vestiaire femmes de 50 à 60 m². La salle de réunion, le local social et le secrétariat seraient également agrandis. Une seconde cellule de retenue serait créée.

Le relogement temporaire initialement envisagé est abandonné, évitant une contrainte supplémentaire aux équipes. L'UNSA Douanes DIPA reconnaît ces évolutions positives. Elles restent toutefois inscrites dans une expression de besoins susceptible d'évoluer : nous attendons leur concrétisation auprès d'ADP.

Lors de cette seconde consultation, les autres organisations syndicales ont voté contre. L'UNSA Douanes DIPA a choisi de ne pas prendre part au vote.

Nous avons tenu compte des améliorations proposées pour les locaux et les vestiaires. Mais les incertitudes sur les effectifs ne nous permettaient pas d'approuver le projet. Notre position a donc évolué pour reconnaître les avancées présentées, sans lever notre exigence sur les moyens humains.

Des locaux adaptés et des agents en nombre suffisant sont deux conditions indissociables pour travailler correctement.



Davantage de voyageurs : où sont les renforts ?

Avec une hausse annoncée de 3 à 10 millions de voyageurs au T3, l'anticipation des effectifs est indispensable. Le directeur interrégional a indiqué avoir demandé 25 agents supplémentaires pour ce terminal. Une demande de renfort ne constitue toutefois pas une garantie d'affectation.

Et pour les autres terminaux ? Pour le fret ? Pour Orly ? Nous n'avons pas obtenu de réponse précise.

Les 194 emplois supplémentaires évoqués pour l'ensemble de la DGDDI ne permettent pas de connaître les moyens qui reviendront à la DIPA. Nous attendons une trajectoire chiffrée associant recrutements, affectations, formation et équipements, avec un calendrier correspondant à la mise en service des nouveaux aménagements.

Nous avons fortement insisté sur le développement de recrutements à affectation régionale pour les catégories C et B, afin de renforcer durablement les services. Cette démarche doit s'accompagner de mesures permettant aux collègues de s'installer et de rester en Île-de-France.

Dans le contexte de RIPOST, nous avons également alerté sur le risque qu'un manque de moyens douaniers laisse une place croissante à la police et à la gendarmerie dans certains contrôles liés aux trafics illicites. Défendre la place de la Douane suppose de lui donner les moyens d'exercer pleinement ses missions.

Espaces paramédicalisés : simplifier les procédures pour soulager les équipes

L'administration a présenté le projet d'espaces sécurisés paramédicalisés et de scanner mobile à Roissy. Ce dossier a nécessité une impulsion politique : à la suite d'un arbitrage du Premier ministre, le préfet délégué coordonne les administrations partenaires, avec une mise en œuvre opérationnelle visée au 1er février 2027.

Une première phase de location du scanner, de six mois à un an, précéderait son acquisition pour Roissy en 2027. Un second équipement est envisagé pour Orly en 2028.

Depuis longtemps, l'UNSA Douanes DIPA défend la simplification des procédures (allant jusqu'à l'expulsion dans la foulée des infracteurs), depuis très longtemps, pour réduire les contraintes qui mobilisent durablement les équipes et permettre aux agents de consacrer davantage de temps aux contrôles.

Les objectifs annoncés présentent un intérêt concret : limiter les transferts vers l'Hôtel-Dieu, raccourcir les délais d'examen et les temps de gardiennage et, selon l'ambition affichée par l'administration, mettre fin aux gardes de nuit à CUSCO. Pour les collègues, cela pourrait signifier moins de déplacements, moins de fatigue et une meilleure disponibilité pour les missions opérationnelles.

L'administration a évoqué l'expérience de Schiphol. Nous partageons l'intérêt technique de cette référence, mais avons demandé que l'analyse porte sur l'ensemble du dispositif. La question de l'éloignement du territoire des personnes transportant des stupéfiants ingérés doit être distinguée de leur prise en charge médicale. Une telle orientation ne peut être soutenue sans un cadre juridique clairement défini, précisant son articulation avec les suites judiciaires, les garanties médicales et les responsabilités de chaque service.

Une organisation simplifiée et juridiquement sécurisée pourrait réduire les mobilisations prolongées, dégager du temps agent et diminuer les coûts pour les services de l'État. Ces bénéfices dépendront toutefois des modalités réellement retenues.

Nous avons particulièrement alerté l'administration sur la disponibilité du manipulateur en électroradiologie médicale, chargé de réaliser les examens, ensuite interprétés à distance par un radiologue. Pour l'UNSA Douanes DIPA, une présence à demeure pendant les plages de fonctionnement est nécessaire. Le recours à l'astreinte risquerait d'allonger l'attente avant l'examen et de prolonger le gardiennage assuré par les douaniers.

Le dossier reste en cours de finalisation. Le protocole devra préciser les délais de prise en charge, la disponibilité des professionnels, les modalités de surveillance et les responsabilités de chacun. Notre objectif reste une réduction effective de la charge pesant sur les équipes, dans des conditions de sécurité garanties.

Attractivité : la prime 93 ne doit pas devenir une frontière

Sur les rémunérations, aucune annonce concrète de revalorisation n'a été apportée au cours des échanges.

Des organisations syndicales ont soulevé la question de la prime de fidélisation de Seine-Saint-Denis. L'UNSA Douanes DIPA est intervenue pour défendre une approche plus large : une véritable prime d'attractivité et de fidélisation francilienne pour la Douane.

À Roissy, au Bourget ou à Orly, les collègues peuvent connaître des contraintes comparables de logement, de transports, d'horaires et de coût de la vie. Leur reconnaissance ne doit pas dépendre uniquement du département dans lequel se situe leur service.

Nous défendons une mesure fondée sur des critères objectifs : difficultés de recrutement, postes vacants, rotation des personnels, coût du logement, déplacements et contraintes particulières des plateformes. Notre objectif est de bénéficier au plus grand nombre d'agents, sans opposer les services ni les lieux d'affectation.

La prime 93 peut être un point de départ. Elle ne doit pas devenir une frontière. Recruter est indispensable ; permettre aux collègues de rester l'est tout autant.

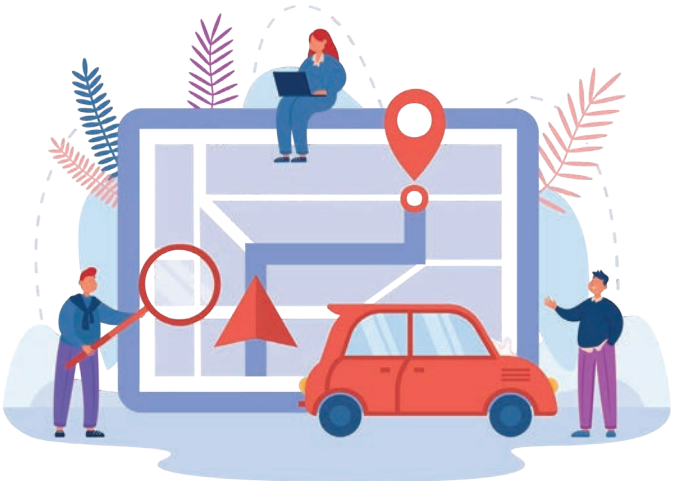
Déplacements : prendre en compte toutes les situations

A été évoqué le pass sécurité. Nous avons interrogé la portée de cette proposition : quelle réponse pour les agents des opérations commerciales et pour les collègues qui ne rempliraient pas les conditions d'accès présentées en séance ?

Il faut également prendre en compte ceux qui ne disposent pas de transports collectifs adaptés, travaillent en horaires décalés, ne peuvent pas télétravailler et doivent utiliser leur véhicule personnel.

Nous avons revendiqué une hausse du forfait mobilités durables pour les déplacements éligibles. Cette mesure doit être complétée par une réponse aux contraintes des agents obligés de se déplacer seuls en voiture.

Une politique d'attractivité doit intégrer le coût réel des déplacements domicile-travail et la diversité des situations des personnels.





Probité : former les agents et garantir leur protection

L'UNSA Douanes DIPA partage pleinement l'exigence d'intégrité du service public. Elle doit s'accompagner de moyens concrets pour reconnaître les tentatives d'approche, signaler les pressions et obtenir rapidement du soutien.

Nous avons insisté sur la nécessité d'une formation pratique, suivie de sessions de remise à niveau. Les agents doivent disposer d'interlocuteurs identifiés et connaître les démarches à suivre lorsqu'ils sont menacés ou intimidés.

La DIPA a été annoncée comme terrain d'expérimentation des caméras-piétons pour la surveillance. Nous serons attentifs aux conditions d'utilisation, à la formation et à l'accompagnement des équipes. Nous avons également rappelé l'avancée obtenue à la suite de nos interventions concernant l'anonymisation de la commission d'emploi.

La protection doit aussi guider la communication institutionnelle. Dans notre déclaration liminaire, nous avons rappelé notre alerte à propos des images de l'opération SHEIN rendant des agents identifiables. La visibilité médiatique d'une opération ne doit pas se faire au détriment de la sécurité des personnels.

Informations sensibles : sécuriser les accès et les responsabilités

Nous avons signalé un point de vigilance concernant l'accès aux informations sensibles dans les secrétariats de division et de brigade, notamment lors du recours à des contractuels ou à des vacataires.

Il appartient à l'administration de définir les habilitations en fonction des missions, de former les personnels à la confidentialité, d'assurer la traçabilité des accès et de retirer les droits lors des départs ou changements de fonctions.

L'enjeu porte sur l'organisation et la maîtrise des accès. Ces garanties doivent s'appliquer à tous les personnels, quel que soit leur statut, et protéger aussi bien les informations que les collègues qui les traitent.

Reconnaître les contraintes, revaloriser les rémunérations

Les difficultés financières de collègues, mises en évidence par le rapport des assistantes sociales, appellent une réponse de l'administration.

Ces difficultés ne constituent en rien un soupçon de manquement à la probité. Les agents concernés méritent soutien et considération. Une politique de reconnaissance doit leur permettre de vivre dignement de leur travail.

L'UNSA Douanes DIPA revendique la revalorisation de l'ISA, de l'IMT, de l'ACF et de l'IR. Nous attendons de la direction qu'elle porte ces demandes auprès de la direction générale et du ministère, en s'appuyant sur les réalités des services, et qu'elle nous rende compte des réponses obtenues.

L'accompagnement social est indispensable. Il ne peut compenser durablement le décalage entre les rémunérations, les contraintes professionnelles et le coût de la vie.

L'UNSA Douanes DIPA poursuivra ses interventions pour obtenir des aménagements concrétisés, des renforts effectivement affectés, des procédures simplifiées et une meilleure reconnaissance des agents.

L'Haÿ-les-Roses : un million pour l'électricité, et pour la VMC les habitants retiennent leur souffle !

Sécurité électrique : des travaux indispensables, une ventilation encore reportée

En septembre et début octobre, plusieurs instances locales et nationales consacrées à la Masse ont examiné des dossiers concernant notre cité domaniale. Voici les principales informations à retenir.

Un million d'Euros provisionnés pour rénover le réseau électrique.

Depuis longtemps, nous alertons l'administration sur la vétusté et les malfaçons du réseau électrique de la cité. À la suite du départ de feu survenu dans le logement de la gardienne, un audit a été réalisé. L'ensemble du réseau doit désormais être rénové et remis aux normes, pour un budget prévisionnel total d'un million d'Euros.

Nous saluons cet engagement financier et la prise en compte d'une situation qui appelait une réponse à la hauteur des enjeux de sécurité pour les habitants.

VMC : un report que nous regrettons

Cette rénovation entraîne toutefois un arbitrage regrettable : les travaux de ventilation mécanique contrôlée (VMC), annoncés de longue date, sont retirés de la Programmation immobilière cadre (PIC) actuelle. Leur réalisation est reportée à la prochaine programmation, qui débutera en 2028, sans que cela constitue une garantie de démarrage dès cette date.

L'administration justifie ce choix par un arbitrage budgétaire, la dangerosité des installations électriques l'emportant sur les travaux de VMC programmés lors de l'élaboration de cette PIC en 2024. Nous avons néanmoins rappelé que, dans les logements, les salles de bains sont situées au centre de l'habitation et ne disposent d'aucune aération directe. Les problèmes d'humidité, de moisissures et d'odeurs qui en résultent affectent concrètement les conditions de vie des résidents et le patrimoine domanial.

La priorité donnée à la sécurité électrique est indispensable. Elle ne doit pas faire oublier les besoins de ventilation des logements.



Chantier eaux usées et eaux pluviales : une restitution annoncée en octobre

Nous avons également interrogé l'administration sur l'évacuation des palettes et matériaux encore présents. Selon les informations communiquées, le terrain devrait être rendu au passage des résidents courant octobre. Nous resterons attentifs au respect de cette échéance.

Procédure d'expulsion : les raisons de notre abstention

Lors de la Commission Territoriale (CTM) du 8 octobre, le lancement d'une procédure d'expulsion a été soumis au vote des élus.

Après examen du dossier, nous nous sommes abstenus. Le logement concerné est un T5, une catégorie qui ne connaît pas de tension locative particulière dans la cité. Or, lors de la CTM du 13 novembre dernier, la présidente avait précisément présenté la remise à disposition de logements à la location comme un objectif des procédures d'expulsion.

Au regard du dossier et de cette situation locative, nous n'avons pas souhaité soutenir le lancement de cette procédure. Mais la majorité des élus a voté pour, le dossier part donc au Service Central où le Directeur de l'Établissement décidera s'il enclenche ou non cette procédure.

Retraite et Catégorie Active : L'UNSA Douanes exige l'accès immédiat à la RAFP dès le départ en retraite !

Parce qu'une carrière de terrain ne doit pas se solder par un parcours du combattant administratif au moment de souffler, l'UNSA Douanes et ses composantes de l'UNSA Fonction publique sont montées au créneau. Pour les agents classés en catégorie active, l'accès effectif et immédiat à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) dès la liquidation des droits doit devenir une réalité incontournable.

Une iniquité inacceptable pour les agents de terrain

Nos collègues en catégorie active, mais également ceux en carrière longue, supportent au quotidien la charge et l'exposition d'un service exigeant, souvent à haut risque, sur toutes les lignes du front douanier. Pourtant, au moment de faire valoir leurs droits à la retraite, le compte n'y est pas toujours complet, notamment pour la RAFP.

Chaque fonctionnaire cotise obligatoirement sur une partie de ses primes à la Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Pour toucher cette petite pension supplémentaire sous forme de rente ou de capital, il faut prendre sa retraite à partir de l'âge légal, soit, 62 ans et 9 mois aujourd'hui.

Les fonctionnaires bénéficiant du service actif, super-actif ou d'une carrière longue ne peuvent pas en bénéficier, immédiatement, le jour de leur départ en retraite, et doivent attendre l'âge légal.

L'UNSA Douanes a toujours déploré ce décalage: un agent quittant l'institution après des décennies de service doit pouvoir percevoir l'intégralité de ses droits de manière fluide, sans subir de carence financière.

Nos exigences : clarté, rapidité et justice sociale

L'UNSA Douanes se mobilise sans relâche auprès des tutelles pour obtenir :

- Le traitement prioritaire et automatisé des dossiers de liquidation pour les agents relevant de la catégorie active.
- Le versement sans délai de la RAFP dès l'ouverture effective des droits à la retraite, mettant fin aux mois d'attente injustifiés.
- Une transparence totale sur les modes de calcul et les flux de gestion entre les différents organismes de retraite.

L'UNSA Douanes à vos côtés, sans jamais renoncer

Votre carrière, vos droits, votre voix : l'UNSA Douanes ne lâche rien. La reconnaissance du travail accompli sur le terrain ne s'arrête pas le dernier jour en uniforme ; elle doit se traduire par une transition financière sécurisée et respectueuse du parcours de chacun. Nous avons donc porté ce dossier et cette injustice est en passe d'être réparée si le projet inscrit dans le Budget 2027 est adopté. En effet, le projet de loi de finances prévoit la possibilité d'une liquidation anticipée.



OUVRIR LES POSSIBLES

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE



ELECTIONS SYNDICALES 2026

NOTRE PROGRAMME

UNSA Douanes

VOTEZ UNSA DOUANES

Barème des cotisations 2026

UNSA Douanes

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 (URDF)	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 °classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1° classe	103 €	34 €	2,83 €
Contractuel - Catégorie B	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 2° classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1° 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° classe	157 €	52 €	4,32 €
Inspecteur Régional 2° classe	164 €	54 €	4,51 €
Inspecteur Régional 1° classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2° classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1° 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%, à percevoir en 2027*

J'adhère ici :