



Compte Rendu du Groupe de Travail Attractivité

Un premier pas de la direction en attendant la suite.

Une 1ère à la DIPA, un groupe de travail sur l'attractivité s'est réuni le 23 janvier 2024.

Nous notons la transmission aux organisations syndicales d'un document de travail peu consistant et sans propositions.

Toutefois, au cours des discussions, le directeur interrégional a annoncé la fin de la déclinaison des indicateurs de performance par divisions et services. C'est là aussi une 1ère à la DIPA, désormais, les objectifs seront uniquement examinés par directions régionales, nous saluons cette initiative du DI.

Pour la CGT, cette annonce va dans le bon sens, puisqu'il s'agit de redonner un sens collectif à notre travail.

La fin de la politique du chiffre est une revendication historique de notre syndicat, elle n'apporte que pression sur les agents et tension entre les services.

Nous a donc participé à ce groupe de travail en ayant travaillé le sujet avec 9 propositions pour l'attractivité et la fidélisation.

1. **La rémunération, avec comme principal point d'orgue, l'attribution de la prime de fidélisation du 93.**

La CGT entend que l'indemnitaire n'est pas à la main du DI mais cette bataille doit être menée sur 2 fronts, syndical et directionnel. Que de temps perdu quand la DIPA nous apprend que la DG n'a pas été saisie officiellement sur ce sujet depuis 2022.

Cela doit être le combat de l'année 2024.

2. **L'amélioration des conditions de travail** avec l'augmentation des recrutements d'emplois au statut pour mettre fin au sous-effectif chronique.

3. **La réévaluation des points « résidences peu attractives »** pour la DIPA.

L'Éducation Nationale a su le faire avec la création des ZEP, la douane doit s'en inspirer.

Notre proposition a fait l'objet de longs débats. Sans nier les effets de bord, il faut aussi avancer, les agents de la DIPA ne peuvent pas continuer à n'avoir que 50 points dans le cadre des postes peu attractifs.

Là aussi, c'est un combat à mener pour le directeur interrégional. Les agents ne comprendraient pas que la DG ne modifie pas sa position, # attractivité et fidélisation

4. **Du sens redonné au travail** avec la fin de la politique du chiffre qui est anxiogène et contre productive. La sécurisation des procédures et la course aux « chiffres » ne sont pas compatibles.

**Ce fut la seule mesure concrète annoncée. Avec le sous effectif, travailler dans la sérénité et sans pression va dans le bon sens pour tous, hiérarchie et agents.
La CGT ne nie pas les difficultés et le stress de l'encadrement et revendique d'ailleurs un encadrement humainement durable.**

5. **La possibilité de vacances en 12H pour les inspecteurs** ayant des fonctions dans bureaux de contrôle.

**C'est une revendication historique de la CGT Roissy le directeur interrégional sera t-il un directeur progressiste, ouvert au changement sur ce sujet à la différence de ces 2 prédécesseurs?
A l'UDD nuit, les inspecteurs, chefs de vacation, travaillent en horaires longs. Il suffit d'étudier le nombre de demandes au tableau de mutation (TAM) pour cette résidence pour s'apercevoir que la possibilité de travailler en 12 h pour un catégorie A est un élément attractif.**

6. **De la souplesse et de la bienveillance dans le traitement des agents sur l'aspect RH,**

Notamment dans l'établissement des cotes de service.

7. **L'amélioration de la qualité de vie au travail**

**Cours de sport ou de relaxation sur la pause méridienne, l'élan du FACVA (fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail) doit se poursuivre.
Le déploiement du télétravail à la DIPA est encore à la traîne! En septembre 2023, les agents qui avaient des demandes en cours devaient attendre la réunion avec les chefs de service d'octobre 2023 pour avoir une réponse puis ces même agents qui avaient toujours des demandes en cours ont dû attendre le groupe de travail du 12 décembre avec les organisations syndicales et maintenant ils doivent attendre la diffusion de la note DG qui accompagne l'accord sur le télétravail et la mise en place des projets de service.
La CGT a encore dû alerter la DG courant janvier 2024 sur ce dossier, nous rappelons que le télétravail est un fait de société, il faut certes l'accompagner mais bloquer les demandes sous un prétexte fallacieux va à l'encontre des engagements de la Direction Générale.**

8. **La Cellule de Sécurité Alimentaire**, nous vous pressons d'avancer sur le dossier. Les horaires doivent changer, les agents doivent bénéficier du protocole des aéroports avec les 12h et le travail du dimanche doit cesser.

**Pour la CGT et quoiqu'en dise le directeur interrégional, cette cellule, au sein de la PEC, doit faire partie des discussions sur la fidélisation et l'attractivité.
Depuis le début c'est à dire depuis un peu plus d'un an, ça ne va pas du tout !
Un agent OPCO, sauf dans un service spécifiquement crée, ne travaille pas le dimanche. Ce n'est pas dans le statut d'emploi.
Quant aux horaires longs, nous demandons que les agents de la CSA qui le souhaitent puissent.
Sous prétexte d'être en attente d'une réponse de la DG, le directeur interrégional refuse que le CSAL DIPA examine rapidement le changement des conditions de travail.**

9. L'attractivité sur les postes d'encadrement

Cette fonction ne fait pas rêver les inspecteurs et le niveau des primes au regard de l'investissement est en décalage. Nous vous renvoyons à nos remarques du point 4 sur l'encadrement.

En conclusion, à l'issue des 2 heures de discussions entre l'administration et les organisations syndicales, la CGT souhaite, qu'au delà de l'écoute et des déclarations d'intentions, l'administration soit au rendez-vous de la prochaine réunion prévue en juin avec des mesures concrètes voire immédiates pour certaines.

Sur le sujet de l'attractivité et de la fidélisation, le directeur interrégional doit prendre un virage.

- **Au cours des discussions, la CGT a beaucoup insisté pour dire que les plans de communication de la direction devaient se concentrer sur des actions en interne notamment dans les écoles pour présenter la DIPA aux stagiaires (régimes horaires, métiers...) plutôt que dans des actions en externe qui sont plutôt dans le périmètre de la direction générale (présentation de la douane dans les salons).**
- **Les fonctions supports ne sont jamais valorisées, l'affectation sur ces postes est souvent perçue comme une punition à la différence de celle dans un bureau de contrôle.**
- **Les correspondants sociaux ainsi que le médecin de prévention doivent être partie prenante au chantier de l'attractivité (offres de mode de garde, logements et recueil de la parole des agents sur la perte de sens au travail).**
- **L'importance du logement en Île de France et en particulier aux alentours de notre plateforme aéroportuaire. Pour information, la fin de la convention de réservation de logements à Tremblay 2 implique mathématiquement une diminution du nombre de logements proposables aux agents de Roissy et du Bourget.
La CGT milite intensément au niveau national lors des conseils d'administration de l'EPA Masse afin d'ouvrir un chantier de réservations de logements (ou mieux d'acquisition/construction) dans des communes proches de Roissy disposant d'un cadre de vie agréable.
Les lignes commencent à bouger puisque le service central de l'EPA Masse est en pleine prospection.**