



M. le président,

**Nous travaillons en Île de France région où les loyers et le coût de la vie sont particulièrement élevés. De nombreux collègues ne peuvent pas avoir leur logement à proximité de leur lieu de travail. A la pollution, aux bouchons et aux prix élevés, il faut aussi ajouter le coût des transports et les temps de transport allongés. En terme de qualité de vie, on peut rêver mieux ! Dans ces conditions, parler aujourd'hui d'attractivité n'est vraiment pas du luxe.**

**Hélas, le maigre document de travail de cette réunion DIPA n'est pas à la hauteur du sujet, le SNAD CGT s'attendait à plus consistant et à mieux.**

- Où est le dossier épais et détaillé de la direction sur le sujet de l'attractivité?

Vous évoquez *les discussions avec les organisations syndicales pour la construction collective d'une stratégie interrégionale* mais aurait-il encore fallu que vous nous présentiez vos pistes de réflexion et vos plans d'action sur l'attractivité.

La spécificité de la DIPA est souvent citée par vos proches collaborateurs, pourquoi n'y a-t-il pas un paragraphe sur cette fameuse spécificité notamment dans l'axe n°5 « fidéliser les agents ».

Malgré tout, la lecture approfondie du document de travail a soulevé des questions de notre part :

- comment parler sérieusement d'attractivité quand aucune mise en perspective des effectifs de la DIPA sur plusieurs années au moyen de graphiques ne nous est présentée ?
- comment parler sérieusement d'attractivité quand aucune mise en perspective des départs et des arrivées à la DIPA sur plusieurs années ne nous est présentée ? Vous nous informez qu'il y a eu 251 départs contre 253 arrivées, mais vous parlez de quelle(s) année(s) ?
- Où est l'état des lieux sur les offres de garde des enfants en bas âge ? d'ailleurs pourquoi les acteurs sociaux de la direction ne sont pas présents aujourd'hui ? pourquoi n'ont-ils pas été conviés à ce groupe de travail ?

La SNAD CGT l'a écrit, l'attractivité c'est la capacité de l'administration à attirer et à fidéliser ses agents or quand on lit les axes présentés dans le document de travail présenté, le manque d'attractivité pour la DIPA risque de perdurer.

Pour nous, ce ne sont pas les plans de comm (axes n°4) qui ne servent à rien qui pourront y remédier.

Nous vous présentons donc ce qui de notre point de vue rendrait notre direction plus attractive :

1. **la rémunération.** Les derniers mouvements spontanés en douane ont eu pour objet l'indemnitaire, c'est donc qu'il y a un problème. En Île de France, le coût des logements et la vie chère pèsent particulièrement. En attendant une hausse généralisée des salaires, nous demandons la **revalorisation de l'indemnité de résidence** qui ne l'a jamais été et **l'attribution de la prime de fidélisation du 93**. C'est la bataille que vous devez mener pour conquérir ce qui n'est pas qu'un sujet syndical. L'administration et les organisations syndicales devraient travailler ensemble pour son obtention au profit des agents de Roissy.

De nombreux bureaux sont situés sur une commune du 93, nous dépendons du tribunal judiciaire de Bobigny et l'action sociale est celle du 93.

D'où notre question, quel est votre plan d'action sur ce sujet ?

2. **L'amélioration des conditions de travail** avec plus de recrutements d'emplois au statut pour mettre fin au sous effectif chronique.
3. **La réévaluation des points « résidences peu attractives »** pour la DIPA. Cela dans le but de faire venir des agents et de les faire rester comme l'Éducation Nationale a su le faire avec les Zones d'Éducation Prioritaires. Roissy est la direction où les sous effectifs sont les plus importants et celle où les points « résidences peu attractives » sont les moins élevés.
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.
5. **La possibilité de vacations en 12H pour les inspecteurs ayant des fonctions dans bureaux de contrôle.** C'est une revendication historique de la CGT Roissy qui a été présentée à vos 2 prédécesseurs, allez vous être un directeur interrégional progressiste, ouvert au changement sur ce sujet ?
6. **De la souplesse et de la bienveillance** dans le traitement des agents sur l'aspect RH, par exemple, dans l'établissement des cotes de service. Le récent rappel de la direction générale allait dans ce sens.
7. **L'amélioration de la qualité de vie au travail** avec des cours de sport ou de relaxation sur la pause méridienne, l'élan du FACVA doit se poursuivre **ou le déploiement du télétravail** – Sur ce sujet, la DIPA est encore à la traîne! Combien de temps ce sketch va-t-il encore durer ? A part nous dire que vous n'êtes pas contre le télétravail, qu'avez vous fait ? 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 parution de la note DG qui accompagne l'accord sur le télétravail et la mise en place des projets de service. Vous nous aviez assuré que les demandes seraient validées sans attendre la note DG ! M. Le directeur, il est temps de tenir vos engagements. Le télétravail est un enjeu d'attractivité notamment depuis la période COVID. Nous sommes pleinement conscient de ses dangers c'est pourquoi il faut l'accompagner.
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. Son existence n'a même pas un an que ce service est déjà en sous effectif fonctionnant avec des agents paris spécial et de jeunes collègues. Puisqu'on parle d'attractivité, il faut stabiliser l'exercice de cette nouvelle mission en la rendant attractive. Vous nous direz que ce n'est pas aux organisations syndicales de vous dicter ce que vous avez à faire, mais là aussi il est temps d'agir rapidement.
9. Enfin, **l'attractivité sur les postes d'encadrement** est également un sujet ce dont vous avez certainement conscience.

Nous terminerons par un énième regret, comme vous le savez un groupe de travail est une réunion préparatoire à un CSAL or le maigre document de travail ne renvoie à aucun rendez vous pour un prochain CSAL d'où notre question, avez vous l'intention de mettre à l'ordre du jour d'un prochain CSAL les décisions/plans d'action/engagements prises lors du GT d'aujourd'hui ?