



## Groupe de travail «Attractivité» 4 mars 2025

M. le président,

Avant d'évoquer l'attractivité de la DIPA, parlons de la non attractivité de la Fonction Publique.

- Que répondez-vous dans les salons aux personnes qui vous questionnent sur le gel du point d'indice et la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires ? Depuis 2010, cela représente 29 centimes d'augmentation, 29 centimes soit 4,63€ à l'époque pour 4,92€!
- Que répondez-vous aux personnes qui vous questionnent sur le fonctionnaire «bashing». Vous savez les fonctionnaires que certains érigent en boucs émissaires responsables de la dette et qui depuis début mars ne percevront plus que 90 % de leur traitement en cas de congé maladie ordinaire quand les entreprises ont bénéficié du Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE).

Pour mémoire, ce dispositif fiscal accordé sans aucune contrepartie en matière de création d'emploi, d'investissement dans la recherche, ou encore de salaires, et dont les objectifs se résument à faire baisser le « coût du travail » et à augmenter les taux de marge des entreprises...mais non, les responsables ce sont les fonctionnaires.

Passons à la DIPA. Pour la CGT, l'attractivité c'est aussi la fidélisation. Pour attirer et fidéliser, **la rémunération** est un élément central. On sait que cela ne relève pas de votre champ compétence mais tout de même, nous demandons

- la hausse de la valeur du point d'indice
- la revalorisation **de l'indemnité de résidence**
- **la prime de fidélisation du 93 pour les douaniers de Roissy** qui n'est toujours pas attribuée. De nombreux services sont pourtant situés sur une commune du 93. Nous dépendons du tribunal judiciaire de Bobigny et l'action sociale est celle du 93. Avez vous entrepris des démarches ?

A côté de la rémunération qui doit être au cœur des discussions, l'offre de logement pour les agents doit être à la hauteur et répondre aux besoins. Depuis le 1<sup>er</sup> GT sur l'attractivité, il y a pile un an, y-a-t-il eu des échanges DIPA avec la directrice de l'EPA Masse ou avec les représentants de la préfecture afin d'évoquer ce sujet?

Un petit point s'impose quand certains politiques émettent l'idée de puiser dans l'épargne pour soutenir l'effort militaire or en France, l'épargne du livret A sert historiquement à financer le logement social et pas l'effort de guerre.

Du côté de la CGT, l'attractivité et la fidélisation à la DIPA, c'est,

- **le protocole d'accord des aéroports** qui est à ce jour. C'est pourquoi pour la CGT, il doit être sanctuariser.
- **l'amélioration de la qualité de vie au travail.** Cette démarche doit être votre priorité, améliorer les conditions du travail avec un fonctionnement et une organisation des services pour que tous les agents se sentent bien à la DIPA (offre de formation, redonner de la place

au collectif dans le travail, souplesse dans la gestion RH, instituer des journées agents, formation des encadrants, expression et participation des agents...). Nous rappelons les nombreuses remontées contenues dans le DUERP 2024 en terme de Risques Psycho Sociaux.

- **les modes de garde** : nous sommes contents de constater la présence des correspondants sociaux. L'année dernière, la CGT vous demandait un état des lieux des offres de garde d'enfants en bas âge.

Nous demandons cet état des lieux (nombre de places en crèches ou listes des nourrices agréées et perspectives).

- **la réévaluation des points** « résidences peu attractives » sous condition d'une durée minimale en poste ou une bonification pour stabilité dans le poste. Cela dans le but de faire venir des agents et de les faire rester à la DIPA comme l'Éducation Nationale a su le faire dans son Réseau d'Éducation Prioritaire. Roissy est la direction où les sous effectifs sont les plus importants et celle où les points « résidences peu attractives » sont les moins élevés.
- **la possibilité de vacations en 12H** pour les inspecteurs ayant des fonctions dans les bureaux de contrôle. Vous n'avez pas répondu à cette revendication historique de la CGT Roissy.
- **l'attractivité des postes d'encadrement** qui ne font plus rêver, pression sur les encadrants et nécessité de se justifier sur tout. Quand, on lit les propositions de l'axe 5 cela nous interpelle, « *aide et accompagnement des chefs de service dans les recrutements externes* », nous nous demandons quelle est donc cette nouvelle mission ?
- **Transports** : élargir l'offre du pass Navigo au CDG express pour les douaniers.

Comme souvent, la lecture du document de travail a suscité des réflexions voire des interrogations de notre part,

- la base de travail pour cette réunion aurait dû être **une grande enquête sur la sociologie de la DIPA** (lieu de résidence des agents, âge, célibataire géographique ou non, enquête sur les prévisions de départ à la retraite...).
- **Pourquoi prévoir d'adresser un questionnaire** anonyme uniquement aux agents mutés et pas à **tous les agents** afin de connaître ce qui les fait rester à la DIPA (points positifs et négatifs) ?
- Dans le document de travail (axe 1), vous proposez de simplifier les règles du tableau interne des mouvements (TIM), nous rappelons qu'il est prévu dans le protocole d'accord des aéroports. Comment allez vous procéder pour modifier ses règles de gestion?
- Toujours dans l'axe 1, il est assez drôle pour nous de lire que l'expérimentation des horaires longs à la CSA figure dans les perspectives 2025 pour « fidéliser les agents ».

L'année dernière, c'était une de nos propositions pour rendre attractive cette cellule avant de parler fidélisation, vous l'aviez balayé en indiquant que cela n'avait rien à voir, comme quoi...nous avons raison.

**Pour conclure, nous ne vous cachons pas notre drôle d'impression et notre déception après la lecture des axes que vous proposez mais vous en avez peut être encore sous le pied ?**