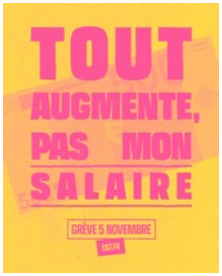
PleinCIEL

ROISSY - ORLY - LE BOURGET

la cgt DOUANES PARIS AEROPORTS




# Le 5 NOVEMBRE, grandes grèves intersyndicales dans tout le pays pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail!

**Les services publics ont besoin de moyens, les réduire c'est dégrader les conditions de travail, de vie et de rémunération de celles et ceux qui les font vivre.**
Avec les budgets de l'État et de la sécurité sociale pour 2027, ce sont encore les travailleurs, les retraité(e)s et les malades qui seront mis à contribution, sans compter les préconisations d'économies de la Cour des Comptes sur la masse salariale publique d'ici 2029.
Chacune et chacun peut, à l'aune de son service, aisément avoir une idée des difficultés actuelles et des très grandes difficultés à venir si ce plan aboutissait.Les revendications des organisations syndicales sont claires,

- Des mesures salariales générales avec de manière immédiate une revalorisation significative de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation ;
- La refonte des grilles indiciaires garantissant des débuts de carrière au-dessus du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, des progressions de carrière, la revalorisation des filières à prédominance féminine ;
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'abrogation du jour de carence et le rétablissement à 100 % de la rémunération versée aux agent.es en congé maladie ordinaire ;
- Le rétablissement du versement de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Carburant, gaz, électricité, produits alimentaires, loyers, mutuelles, …, tout augmente sauf notre pouvoir de vivre.
Pourtant, nos revendications sont finançables ! Par une autre appropriation et répartition des richesses, fondées sur la justice fiscale et sociale, il est possible, urgent et nécessaire, d'augmenter les rémunérations.
C'est un enjeu de fidélisation des agent.es publics qui travaillent aujourd'hui dans la fonction publique.
C'est une condition pour améliorer l'attractivité de la fonction publique et permettre les recrutements rendus nécessaires par les départs massifs à la retraite dans les années à venir.(tract intersyndicale fonction publique publié le 26 octobre 2026)



# INFORMATIONS NATIONALES

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES dans la FONCTION PUBLIQUE

Depuis plusieurs années, les services publics sont fragilisés par des politiques de restrictions budgétaires alors que les besoins augmentent. La fonction publique est toujours la variable d'ajustement préférée des gouvernements quand il s'agit de pallier aux errements qu'ils ont provoqués.

**Les élections professionnelles seront un mot clé pour renforcer le contre pouvoir syndical, défendre les droits des agent(e)s comme l'accès de toutes et tous à des services publics de qualité.**



## LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



**La loi de la transformation publique du 06 août 2019 a été conçue comme une loi cadre, une coquille vide dont la dangerosité n'était pas immédiatement visible.**

Depuis 7 ans, le Gouvernement la remplit méthodiquement, à grand renfort de décrets, d'ordonnances et d'arrêtés en contournant le débat parlementaire.

| CE QU'ILS ONT DÉJÀ FAIT | CE QU'ILS VEULENT METTRE EN OEUVRE |
|---|---|
| Des CAP vers les Comités de Direction Restreint | Le **RIFSSEEP** ou rémunération liée à l'évaluation professionnel et qui tiendra compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| Des CAP vers les Lignes Directrices de Gestion | L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) est la prime principale du régime indemnitaire RIFSEEP avec un salaire lié au poste. Il n'y aura plus de lien avec le grade mais avec la fiche de poste. |
| Des effectifs de référence vers les effectifs cibles | |
| De la mutation à la mobilité | |
| De la concertation à la chambre d'enregistrement | |

| | |
|---|---|
| Des comités techniques vers les CSA | Le complément indemnitaire annuel ou salaire au mérite, part variable versée en 1 ou 2 fois |
| Des CHSCT vers les Formations Spécialisées | L'évaluation professionnelle servira de base pour décider en conseil de direction restreint du montant de votre prime.<br><br>La mise en concurrence permanente entre collègues et l'allégeance hiérarchique deviendront la condition sine qua none pour espérer maintenir son niveau de vie. |

**L'administration aura les pleins pouvoirs sur notre carrière (LDG), sur notre santé (PSC), sur notre mobilité (profilage) et enfin sur notre feuille de paie (RIFSEEP).**

**Nous réaffirmons notre opposition totale à cette loi cadre qui sert de base légale à la destruction de notre statut, nous combattrons ce futur proche qui est inacceptable.**

Une raison supplémentaire de faire grève le 5 Novemebre !

## ACTUALITÉS DIPA

**Le protocole des aéroports, conquis social pas octroyé, permet de récupérer 30 minutes à chaque déplacement sur les plateformes aéroportuaires et les heures faites au delà des 35h.**

- 9h-17h30 en horaires administratifs,
- 8h 20h en OPCO (bureaux de contrôles),
- 7h19h/19h-7h ou 8h20h/20h-8h en SU (pour les unités qui sont dans le protocole)

En AG et OPCO, ce sont les applicatifs Gestion Jour et Gestion nuit ou une fiche d'heures qui permettent le suivi du temps de travail (autorisation à quitter le service avec le décompte de l'absence au réel par exemple).
En SU, le suivi du temps de travail est effectué dans Mathieu .

**Pour information,**

- même en cas de vacation partiellement effectuée, en SU comme en AG ou en OPCO la vacation doit toujours être majorée du forfait déplacement de 30 minutes, c'est le protocole des aéroports.

**Focus AG-OPCO,**

Alors que le protocole des aéroports n'est pas compatible avec SIRHIUS (application RH qui a été paramétrée ni par, ni pour les douaniers), la question du suivi du temps de travail est au cœur de l'actualité en cette fin d'année 2026.

En effet, les applicatifs Gestion Jour et Gestion nuit vont être modifiés, la direction n'est ni claire ni transparente sur le futur système qu'elle souhaite mettre en place ne présente ni le cahier des charges qui a été transmis à la DG ni ses contours.
*«Peut être Sirhius, peut être un nouveau modèle* ou peut être Mathieu OPCO*».* Nous savons juste que Mathieu OPCO ne semble pas tenir la corde.

Rappelons que Mathieu est une application douanière gérée par la DNSCE, adaptée aux régimes de travail atypiques largement éprouvée en SURV et depuis plusieurs années en OP/CO notamment dans 2 bureaux de la DR de Dunkerque.

Elle serait en plus totalement compatible avec le protocole des aéroports et sans frais de conception pour la douane.

A côté des outils de gestion se pose aussi la question de l'aménagement du temps de travail notamment pour les agents AG OPCO en horaires administratifs.

Vouloir arriver plus tard ou partir plus tôt est compréhensible, les difficultés pour rejoindre les plateformes aéroportuaires en voiture comme en transports en commun sont bien connues de toutes et tous.

**La souplesse horaire est une nécessité,** ce qui est bien c'est qu'elle existe déjà dans le protocole des aéroports qui prévoit notre régime de travail.

Comme autre réponse à cette souplesse, on entend parfois parler des horaires variables mais seraient ils la bonne réponse? un progrès ou un cheval de Troie pour toute la plateforme ?

**La CGT vous propose un rapide comparatif horaires variables/protocole des aéroports,**

| | **Horaires variables** (décret ARTT 2000-815) | **Protocole des Aéroports** (1982-2002) |
|---|---|---|
| **Plafond d'heures d'avance** | 12 heures max, au delà c'est l'écrêtage le mois suivant ou la perte sèche des heures de travail effectuées au-delà d'un solde de 12h. | 35 heures max, sans écrêtage d'un mois sur l'autre |
| **Plafond d'heures de retard** | Tolérance de 12 heures | Pas de plafond (un retard d'heures qui se rattrape d'un mois sur l'autre) mais un véritable avantage en cas de coup dur |

| | | |
|---|---|---|
| **Applicatif de gestion** | SIRHIUS (application interministérielle de la DGFiP) incompatible avec le protocole des Aéroports | Mathieu en SU et Gestion jour/nuit en OPCO pour quelques temps encore<br>Le protocole est incompatible avec SIRHIUS et donc avec notre régime de travail |
| **En cas de congé maladie** | Perte ou réduction des jours ARTT qui selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation ne sont pas un forfait absolu. | Perte uniquement limitée aux 30 min par vacation en lien avec les déplacements sur les plateformes aéroportuaires.<br>Le solde des heures d'avance ne bouge pas. |
| **Contrôle hiérarchique** | Une surveillance des horaires de travail (cf. art. 6 du décret : « *Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle* »). | Un contrôle mais une souplesse favorable à tous et toutes, y compris aux agents en HA. |
| **Et demain...?** | En cas de changement, la possibilité pour l'administration d'affecter les agents aux horaires variables plutôt qu'au protocole, et peut être le début de la fin du régime HL. | Sans changement, la préservation des droits conquis de haute lutte par l'intersyndicale |
| **Et pour l'administration ?** | Un des derniers leviers d'attractivité de la DIPA qui sauterait ! | Un des derniers leviers d'attractivité de la DIPA , le maintien d'un régime basé sur la confiance et qui a fait ses preuves. |

**LE CHEVAL DE TROIE CARTONNE AU CINÉMA, CE N'EST VRAIMENT PAS LA PEINE DE LE FAIRE ENTRER À LA DIPA.**






la cgt DOUANES PARIS AÉROPORTS

**Vous avez des questions ou un besoin d'informations ?**

**mail : snad-cgt-roissy@douanes.finances.gouv.fr**

**Guide pratique du douanier en ligne :**
https://guide.cgdouanes.fr/