

Janvier 2024



La section CGT de Roissy vous souhaite une très bonne année 2024, santé et joie pour vous et vos proches sous le signe de la solidarité et de la fraternité.

Le passage à cette nouvelle année ne doit pas nous faire oublier 2023 et la funeste loi sur les retraites, 64 ans, 43 annuités de cotisation, baisse des pensions poussant des générations entières dans la retraite par capitalisation, **les femmes et les jeunes diplômés font partie des grands perdants de cette réforme.**

Pour les 1ères, c'est l'accentuation d'une situation déjà très dégradée (par exemple, les temps partiels qui impactent les montants des pensions), pour les seconds, l'entrée dans le monde du travail souvent chaotique (chômage, job alimentaire, CDD) ne permettra pas d'espérer une retraite pleine et entière.

En 2023, la DIPA est revenue à la raison sur 2 sujets bloquants!

* **Afin d'assister à l'ARBRE DE NOËL 2023**, une journée d'autorisation d'absence (AA) a été accordée par le DI aux agents qui voulaient y assister. La DIPA s'est alignée sur les autres grandes directions MINEFI du 93.

Dès le mois de mars dernier, la CGT avait dénoncé le refus de la cheffe de la FRHL d'accorder une journée. Il aura fallu que nous sollicitions à plusieurs reprises le nouveau DI pour qu'il accepte de revenir sur cette décision. Comme nous l'avions écrit : *«octroyer une journée d'AA plutôt qu'une demi journée, c'est démontrer la reconnaissance de l'administration, un moyen d'améliorer le bien être au travail des agents et aussi, tout simplement, éviter aux parents une course effrénée (travailler le matin, récupérer ses enfants, les faire manger avant de se rendre à Paris Porte de Vincennes pour assister au spectacle du début d'après midi)».*

La CGT espère que cette décision s'ancrera dans le temps.

***Enfin ! les Horaires Longs, pour les stagiaires CO** affectés dans les bureaux de contrôle, sont effectifs depuis le 1^{er} décembre pour les contrôleurs et le 1^{er} janvier pour les agents de constatation.

Sous couvert des nécessités de formation pour les CO, la cheffe de la FRHL et l'ancien DI n'ont eu de cesse de camper sur cette décision sans fondement. Pire encore, depuis la fin de l'année 2020, ce placement systématique des stagiaires CO en horaires administratifs, a impacté le fonctionnement du service public douanier. Ce fut, le cas dans les bureaux de contrôle en sous effectif et à la CCF CO où la veille ICS ne pouvait plus être assurée correctement par manque d'agents en horaires longs ...

Nous n'avons jamais lâché et n'avons pas cessé nos interpellations (Cactus du 25 mai 2022, questions diverses au CTSD du 19 juillet 2022, aux CSAL des 11 avril et 19 septembre 2023, Plein ciel de juin 2023, audience bilatérale CGT/DI du mois-d'août 2023).

Depuis la Formation Spécialisée du 14 novembre dernier, un document reprend les possibilités de passage en horaires longs pour les stagiaires CO exerçant certaines fonctions (vérificateurs par exemple) ou dans certains bureaux.

Le fait que ces modalités soient écrites dans un document sécurise aussi cette possibilité de régime horaire.

La CGT n'en privilégie aucun mais considère que les HA et les HL doivent continuer à coexister, en notant toutefois que **les HL contribuent à l'attractivité de notre plate-forme aéroportuaire.**

2024, année Jeux Olympiques et Paralympiques, les organisations syndicales de la DIPA exclues de la concertation!

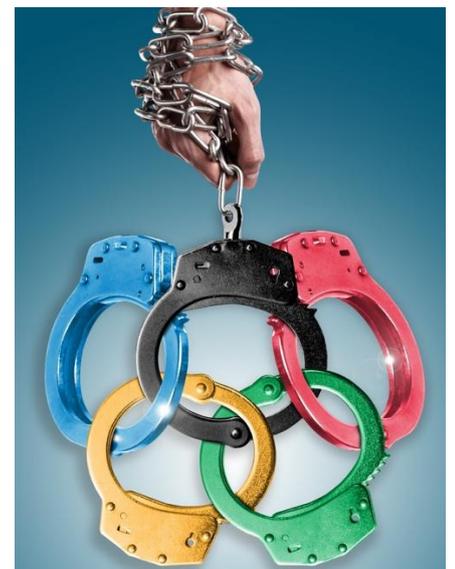
Choisir le 28 mai 2024 comme date de la prochaine réunion pour évoquer avec les organisations syndicales de la DIPA les Jeux Olympiques et Paralympiques, c'est les exclure, de fait, du dialogue social sur ce sujet.

Pour information, au niveau national, deux réunions auront lieu en février et en mai avec les OS.

Le principe d'une réunion technique est de dialoguer et d'anticiper d'éventuelles questions ou problèmes. Il est fort à parier que le 28 mai les adaptations nécessaires à l'organisation des services pendant les Jeux seront bouclées, il ne s'agira donc que d'une présentation du dispositif DIPA.

La direction aurait tout aussi bien pu choisir le 25 juillet comme date de réunion, veille de la cérémonie d'ouverture des JO, cela aurait été pas mal aussi et la case dialogue social cochée !

Les Jeux Olympiques auront lieu dans moins de 200 jours, il reste encore des choses à caler (les plannings des congés, la task force, les modes de garde, la lisibilité sur les primes...) sur fond de sous effectif qui déséquilibre les services.



Atteintes à l'exercice du droit syndical !

Nous demandons depuis des années de la souplesse dans la gestion RH des Autorisations d'absence pour activités syndicales (participation à des AG syndicales, RMIS...), en 2023, la DG nous a donné raison.

Il aura fallu le boycott d'un groupe de travail national et un courrier intersyndical pour que la direction générale se positionne sur le sujet des refus d'octroyer une autorisation spéciale d'absence pour motif syndical un jour où un agent n'est pas coté.

Cette question, partie des Hauts de France résonne, par ricochet à la DIPA où les horaires atypiques (HL) concernent la surveillance mais également les opérations commerciales.

Jusqu'à présent, la doctrine locale DIPA en vigueur interdisait pour un agent non coté toutes modifications de cotes pour lui permettre d'avoir des autorisations spéciales d'absence (participation à des AG, RMIS...).

Les mots « souplesse, garantie de l'exercice du droit syndical ou bienveillance » étaient quasi absents (cf notes DIPA des 29 juin 2018 et 24 mai 2019).

La directrice générale vient de porter un coup fatal, et il était temps, à la note DIPA du 24 mai 2019 selon laquelle les modifications de cote pour permettre à l'agent(e) d'obtenir des autorisations d'absence ne sont pas acceptées.

Désormais la DIPA doit agir avec «souplesse, garantie de l'exercice du droit syndical ou bienveillance ».

A la suite du boycott du groupe de travail dédié à la lutte contre la fraude, le 20 octobre dernier, je souhaite partager avec vous des éléments de doctrine sur les conditions d'examen des demandes d'autorisations d'absence pour activité syndicale (ASA), dont l'enjeu est nécessairement particulier dans la branche de la surveillance.

De manière générale, comme vous le savez, l'administration est en droit de refuser d'accorder une ASA lorsque les agents ne sont pas cotés de service. En effet, les autorisations spéciales d'absence sollicitées au titre des articles 13 ou 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, supposent que l'agent soit en service au moment considéré. Toutefois, afin de combiner les spécificités de l'activité en surveillance et la nécessité de garantir l'exercice du droit syndical toutes branches d'activités confondues, un chef de service accorde, en opportunité, une suite favorable à une demande de modification de la cote de service d'un agent pour le coter la journée où il souhaite exercer une activité syndicale, de manière à ce qu'il puisse ensuite solliciter une autorisation d'absence.

Cette pratique est connue et pratiquée de manière fluide dans la plupart des services. Je vous demande de veiller à ce qu'elle soit générale.

Cette nécessaire souplesse dans la mise en œuvre reste bien entendu conditionnée au fait que la demande soit formulée suffisamment en amont, ne remette pas en cause les conditions d'organisation et de continuité du service et soit examinée avec d'autant plus de bienveillance que le nombre d'agents qui en font la demande, sur le même créneau, reste raisonnable.

Je vous invite à partager ces éléments de cadrage avec les encadrants de vos équipes respectives et à me faire part de toute difficulté de mise en œuvre.

(source : directrice générale, mail du 25 octobre 2023)

N'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté sur ce sujet.

L'attractivité ou la capacité de l'administration à attirer et à retenir les agents !

Il convient de rappeler que le manque d'attractivité de l'Île de France dont fait partie la DIPA est un sujet récurrent qui devient même central pour notre direction.

C'est pourquoi, nous demandons que le groupe de travail DIPA Attractivité du 23 janvier 2024 ne soit pas une coquille vide...au delà des questions, nous attendons des réponses et des engagements :

Une confiance à regagner, un sens au travail à retrouver, la prime de fidélisation 93 à conquérir, la revalorisation de l'indemnité de résidence, des conditions de travail à améliorer, le télétravail à assouplir, les 12h pour les catégories A, la fin du sous effectif et des emplois pour le service public douanier dans le 1^{er} aéroport européen....

L'attractivité sera également abordé au niveau national le 3 avril prochain.



Incompréhensions sur les FP

Plusieurs agents, candidats à des formations professionnelles à la DIPA, ne comprennent pas l'absence d'information quand ils ne sont pas retenus. Cela soulève des questions. C'est le cas d'un collègue moniteur TPCI inscrit à 4 FP qui se demande encore pourquoi il n'a jamais été retenu.

Nous demandons de la transparence, les raisons des refus doivent être communiquées aux intéressés.

Télétravail

Le SNAD CGT a signé l'accord télétravail du 16 novembre 2023, pour les nouveaux droits gagnés, même si du chemin reste à parcourir. Nous continuerons à œuvrer avec des propositions mais serons à l'offensive comme nous l'avons toujours été, pour la préservation de ce cadre et pour continuer à pousser sur d'autres sujets (indécence de la prise en charge des frais induits, télétravail et formation professionnelle, droit à déconnexion, garantie d'un poste de travail effectif suite à la parution de circulaire de l'ancienne 1ère ministre sur la politique immobilière de l'État).

A la DIPA, le télétravail avance dans les intentions, un petit peu dans les actes mais pas encore comme le prévoit le texte!

La crispation sur ce sujet recommence à enfler, on pensait pourtant que les blocages étaient derrière nous depuis l'arrivée du nouveau DI.

AGENDA 1^{er} semestre 2024

Réunions institutionnelles locales

- 23 janvier** groupe de travail attractivité
- 30 janvier** formation spécialisée (ex CHSCT)
- 5 mars** CSAL
- 26 mars** comité de suivi FACVA
- 14 mai** formation spécialisée (ex CHSCT)
- 28 mai** réunion technique JO
- 11 juin** CSAL
- 13 juin** groupe de travail FP

Réunions institutionnelles nationales

- 1^{er} février** groupe de travail JOP 2024
- 8 et 9 février** CSAR
- 15 février** groupe de travail LDG
- 28 février** groupe de travail anti corruption
- 7 mars** groupe de travail LCF
- 8 mars** groupe de travail dédouanement
- 21 mai** groupe de travail JOP 2024
- 24 mai** réunion technique habillement et équipements
- 19 juin** réunion technique pénibilité CO



BILC d'Orly : fausse note quand, tel un musicien soliste, le DRO a voulu jouer sa propre partition!

Depuis le mois d'avril 2023, tout en relayant la parole des agents de la BILC d'Orly qui ont été méprisés et n'ont pas été associés au projet malgré leurs propositions, la CGT DIPA n'a cessé de batailler pour dénoncer le passage en force sur les horaires voulu par le directeur régional d'Orly (DRO). La direction générale vient de siffler la mi temps, nous avions raison, le DR d'Orly comme tout fonctionnaire ne peut pas faire ce qu'il veut, il y a des règles.

Ainsi, la note qui prévoyait la nouvelle organisation du travail à compter du 1^{er} décembre est suspendue.

Le round est lancé, rendez-vous lors d'un prochain CSAL pour discuter et voter sur cette nouvelle organisation du travail voulue par l'administration de la DIPA et portée par le DRO.

... aux termes du 1° de l'article 48 du décret relatif aux CSA, ces instances doivent être, effectivement, consultées (avis) sur les projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Ainsi, je vous confirme que l'extension des horaires de fonctionnement de ce service, y compris pour l'exercice de la même mission, constitue une modification de l'organisation de ce service et partant, des conditions de travail des agents, qui aurait dû être soumise au CSA-L de la DIPA (source: cheffe RH DG, mail du 18 décembre 2023).



Règlement de compte à OK CODIR !

Pas de soleil de plomb lors du CODIR (comité de direction) du 15 décembre 2023 mais le «malaise» de plusieurs encadrants après l'intervention du DI qui avait décidé d'être à l'offensive. On vous explique ! Mais, pour cela, petit retour en arrière :

Le 12 décembre, durant le groupe de travail «télétravail», le DI découvrait incidemment le mode de fonctionnement de 3 services OP/CO et les délais des veilles écran durant les vacances des collègues.

Sans toutefois analyser les raisons ou encore les contraintes ayant conduit ces services à adopter ce mode de fonctionnement, sa prise de position en parlant de « maltraitance d'agents » aurait pu nous faire espérer qu'enfin un de nos hiérarques portait un intérêt sur la situation des trimeurs* que nous sommes.

Enfin, une volonté de prendre en considération les conditions de travail à la DIPA ?

Quel a été notre désappointement lorsqu'il nous a été confié que le nouveau DI avait décidé de traiter cette question à sa manière: les 3 chefs des services concernés ont été publiquement rabroués lors du CODIR !

Monsieur le directeur interrégional, puisque maltraitance des agents il y a, quelle qualification doit-on retenir pour la technique managériale dont vous avez usé sur vos cadres de proximité lors du CODIR ? Sont-ils coupables de quoi que ce soit ?

Par ailleurs, le DRF, la cheffe de POC et les chefs div apparemment non publiquement visés lors du CODIR mais principaux intéressés en ayant largement connaissance de cette situation, ont-ils eu aussi droit à des coups de semonce ?

Le fameux 2 poids 2 mesures aurait-il refait surface à la DIPA ?

Si cela augure de nouvelles méthodes managériales, nous ne saurions trop conseiller à nos collègues cadres de proximité, de se rendre aux prochains CODIR, dotés au préalable d'un casque paratonnerre... à défaut de pouvoir décliner «l'invitation».

Enfin, Monsieur le directeur interrégional, le signal envoyé n'est pas bon ! Votre intérêt pour les conditions de travail est à votre honneur, votre approche pour les régler l'est moins !

** trimeurs : définition de l'agent des douanes de la ligne quel que soit son grade qui, par son dur labeur, implémente les saints indicateurs sans être systématiquement ou à sa juste hauteur récompensé (cf compensations exceptionnelles 2023).*