



L'envol

N°41
octobre 2021

Le bulletin d'informations de la section UNSA Douanes Paris Aéroports



ALTIMÈTRE

- Valeur du point d'indice
Fonction Publique (brut) : **4,69 €**
- SMIC mensuel brut : **1.589,47 €**
soit **10,48 €** de l'heure
Inflation soit sur une année
entre septembre 2020
et septembre 2021 : **+2,2 %**
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : **75,20 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HL : **34,81 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HA : **52,22 €**



BALISAGE N°41

Balise 1

Pour une poignée de jours
de **Télétravail** sur la DIPA

Balise 2

Comment se faire bananer...
avec les **LDG Promotion**

Balise 3

LE CLIMAT SOCIAL AU PIRE
DEPUIS 40 ANS, à la **DGDDI**

Balise 4

L'UNSA-DOUANES
TIENT SON CONSEIL

Balise 5

Composition du bureau
UNSA Douanes DIPA

Balise 6

La **PSC** au 1er janvier 2022

Balise 7

Le pouvoir d'achat
des fonctionnaires en berne.....

Balise 8

Les nouveautés des **congés bonifiés**

AGENDA

INSTANCES NATIONALES

08 novembre
GT équipement en OP/CO
et Conditions de travail

25 novembre
GT télétravail

29 novembre
GT Contrôle des
marchandises

Le Télétravail à la DIPA :

Pour une poignée de jours de Télétravail

L'administration a mis en place en septembre le nouveau dispositif pour organiser le télétravail pérenne qui a succédé au télétravail de crise. La Direction de la DIPA a invité les organisations syndicales à une réunion d'information avec pour seuls documents de travail quelques tableaux et camemberts. **Il est à noter que le DI était absent pour cette RI, était-ce son jour de télétravail ?**

La DI adjointe a synthétisé en 4 grands principes l'application du télétravail pérenne sur la DIPA :

- les demandes des agents doivent être en corrélation avec les nécessités de service,
- une organisation qui doit préserver le collectif,
- des traitements équitables,
- une planification des jours flottants

L'UNSA Douanes DIPA s'inscrit pleinement dans les principes énoncés par l'administration, mais dans un consensus de concertation entre les agents et les chefs de service. Il faut que ce soit « gagnant-gagnant ».

Les dés sont pipés d'avance

Au vu du document de travail, l'UNSA Douanes DIPA, aurait voulu disposer d'un tableau reprenant les souhaits initiaux des agents et non l'extraction de SIRHIUS. En effet, lors du premier entretien avec le chef de service, il a été clairement dit aux agents que la DIPA refusera les demandes supérieures à un jour.

C'est en contradiction avec l'esprit de l'instruction cadre, qui stipule que les agents doivent avoir un dialogue constructif avec leur chef de service sur le choix du volume de jour et non une imposition de jours.

Un Chef de service pris entre deux feux

Ayant une expertise de l'activité des agents au sein du service et de l'organisation de ce dernier, le chef de service est le mieux à même de décider s'il peut répondre favorablement ou pas au désir des agents de travailler plus d'un jour. **C'est à lui de prendre la responsabilité de faire vivre le collectif...**

Mais à la DIPA, ils doivent composer avec la rigidité administrative de n'octroyer qu'un jour. **Autant dire que le chef de service devra faire face à des agents déçus et donc démotivés.**

Attention au bien être au travail

Nous avons attiré l'attention au responsable « Bien Être Au travail » de la DI sur le fait que les agents auront et vont avoir le sentiment que l'administration est froide et n'a aucune reconnaissance de leur travail et investissement. Ils ont répondu présent lors de la crise sanitaire et certains n'ont pu bénéficier de la prime Covid. Et que lors du télétravail de crise, il n'y a pas eu de soucis d'organisation dans le fonctionnement du service. Or dans le cadre du télétravail pérenne il n'est dorénavant plus possible de télétravailler plus d'un jour car cela va désorganiser le service. **Voilà une reconnaissance de leur investissement!**

Il est à noter que certains agents ont vu également dans le télétravail un moyen de s'éloigner de leur service où ils ne se sentent pas bien.

Les chiffres du Télétravail sur la DIPA au 12 octobre

Au total 235 agents de la circonscription ont déposé une demande de télétravail. Sur ces 235 demandes 200 ont été validées, 19 refusées et 17 sont en cours d'instruction.

Sur les 19 refus, 11 font l'objet d'une reformulation du souhait à 1 jour.

Les différentes voies de recours en cas de refus d'accorder le télétravail.

En cas de refus l'agent doit être informé des délais et des voies de recours possibles par son chef de service. Voici ce que prévoit l'instruction relative au télétravail:

Notification du refus :

Le chef de service convie l'agent à un entretien par courriel avec accusé de réception. Cet échange doit permettre à l'agent d'exposer ses arguments en faveur de sa demande et au chef de service de les écouter et d'y répondre le cas échéant.

À l'issue de cet échange, s'il décide de ne pas revenir sur sa position, le chef de service saisit sa décision de refus dans Sirhius en complétant la zone « commentaires » du formulaire en précisant ses motivations.

La décision de refus reste visible dans l'espace Agent (« Mes demandes ») pendant 3 mois afin de permettre à l'agent qui le souhaite d'engager un recours à l'aide d'une capture d'écran de la décision de refus opposée à sa demande.

En parallèle, le chef de service adresse un courriel avec accusé de réception à son collaborateur rappelant les motifs de refus servis dans Sirhius, avec mention des voies et délais de recours. Le chef du pôle RH de la direction est destinataire, en copie, de ce courriel.

Recours hiérarchique :

L'agent, dont la demande initiale ou de renouvellement de télétravail a été refusée, ou dont le télétravail a été interrompu à l'initiative de l'administration, a la possibilité de demander à l'autorité hiérarchique de niveau supérieur à celle dont émane la décision de revoir la mesure prise à son encontre. La procédure de demande de recours est engagée au vu d'une requête écrite et motivée (avec copie de la décision contestée ainsi que de tous documents jugés utiles pour faire réviser la décision), adressée par la voie hiérarchique.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours pour exercer ce recours.

L'autorité hiérarchique de niveau supérieur accuse

réception par écrit de cette requête. La décision prise par l'autorité hiérarchique de niveau supérieur est formalisée par écrit et notifiée à l'agent soit par courrier recommandé avec accusé de réception, soit par remise à l'agent en main propre avec obligation pour celui-ci d'en accuser réception.

En cas de rejet, la décision, qui doit être motivée, comportera la mention des voies de recours ouvertes à l'agent.

L'agent peut également solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique de niveau supérieur à celle dont émane la décision.

Les autres voies de recours :

Le délai de 2 mois pour saisir le TA, commence à courir lorsque le recours hiérarchique a été rejeté par l'administration, explicitement ou



implicitement (silence au bout de 2 mois). L'agent a la possibilité de saisir directement le tribunal administratif sans recours hiérarchique et sans saisine de la CAPN/CCP.

Jeu de la patate chaude

L'UNSA Douanes DIPA est la seule OS à avoir évoqué le sujet des recours hiérarchiques. La DIPA assume son choix initial d'un jour unique de TT par semaine, en rejetant systématiquement tous les recours hiérarchiques pour laisser le soin à la Direction Générale de prendre ses responsabilités.

Il est à noter qu'un agent qui est en procédure de recours de refus de jours de télétravail peut en parallèle déposer une convention pour un jour flottant de télétravail.

Les moyens mis à disposition des télétravailleurs

Les agents en télétravail auront un kit du télétravailleur. Il sera composé de l'ordinateur, batterie, souris filaire, tapis de souris avec repose poignet, d'un casque et d'un sac de transport. Les agents s'ils le souhaitent, pourront solliciter l'administration pour un double écran et un clavier avec repose poignet.

Quant au souhait de disposer d'un siège ergonomique, les agents devront passer devant le médecin de prévention.

L'UNSA Douanes DIPA a réaffirmé le souhait que tous les agents AG et OP/CO (qu'ils soient

en télétravail ou pas) se retrouvent dotés d'un téléphone portable fourni par l'administration.

Le « forfait télétravail »

Ce forfait est entré en vigueur le 1er septembre. Son versement se fera de façon trimestrielle, le premier versement aura lieu au 1er trimestre 2022, pour rappel l'accord cadre fixe un montant à 2,5 euros par journée de télétravail dans la limite de 220 euros. L'allocation forfaitaire est due aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail à domicile ou dans des tiers lieux, sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Prochaines échéances

En 2022, un bilan sera fait de l'application du

télétravail post crise sanitaire. Nous avons interrogé la DI adjointe sur les suites en cas de bilan positif. Les agents pourront-ils solliciter plus de jours de télétravail? Mais sur ce point l'administration a refusé de prendre le moindre engagement....

En conclusion de cette RI, nous avons senti que l'administration était très prudente sur le télétravail, notamment son impact sur le collectif de travail et nous la rejoignons sur ce point. Mais d'un autre côté, nous sommes en total désaccord sur la méthode proposée par la DIPA. Il faut un vrai consensus agent et chef de service, pour arriver à un point de convergence.

Point sanitaire

À l'issue de la réunion sur le télétravail, l'administration a fait un point sur la situation sanitaire. En résumé la tendance est à une régression de la trajectoire pandémique. Pour autant rien n'est encore gagné, il ne faut pas baisser la garde en poursuivant le respect des gestes barrières.

Redeploiement

A ce jour, il y a 70 agents redéployés sur la plateforme aéroportuaire et 81 autres en province. La DIPA souhaite un retour de ces agents au plus tard pour avril 2022, mais cette échéance reste hypothétique, du fait de la reprise du trafic aérien.



LDG PROMOTIONS : Comment se faire bananer...

Avant toutes choses, la section UNSA Douanes DIPA remercie celle de Normandie, qui a fortement inspiré cet article, elle avait intitulé le leur « La saison de la carotte », autant dire la rancœur des agents vis-à-vis de ces LDG Promotions.

Ça y est, les premiers résultats des LDG commencent à tomber !!

Si on regarde de plus près les résultats. Par exemple, le verdict de certaines promotions professionnelles a été rendu par la Direction Générale. Et il a de quoi surprendre ... ou pas !

En de nombreux écrits, l'UNSA-Douanes, avait préalablement dénoncé les nouveaux critères de promotions élaborés par la DG dans le cadre des nouvelles Lignes Directrices de Gestion : absence de transparence et d'écoute, clientélisme ... **Tout a été gravé dans le marbre pour favoriser untel au détriment d'un autre agent en toute légitimité !**

Des résultats surprenants

Il n'aura donc pas fallu attendre bien longtemps pour constater que ce que nous craignons s'est produit dès les résultats des premières Listes d'Aptitude : la promotion de C en B d'une collègue pourtant classée bien au-delà de la ... 1000^{ème} place et celle d'une C1 au grade d'Inspecteur ont de quoi interroger certains et de contrarier la majorité des autres ...

Méritocratie, nous avait-on promis ?

Quand certains agents changent de services pour acquérir de l'expérience professionnelle ou s'efforcent de passer les concours pour gravir les échelons de la douane, d'autres enchaînent, sans trop de difficultés apparemment, Tableaux d'Avancement et Listes d'Aptitude ... L'ensemble des Contrôleurs Principaux et les ACP1 non-promus (quand ils ont pu s'inscrire ou bien ayant fait une lettre de motivation de plusieurs pages) apprécieront, par ailleurs, la reconnaissance de leurs compétences par la Directrice Générale. De son trône montreuillais, certainement ne s'abaisse-t-elle pas à côtoyer la plèbe des catégories A, B et C pour en connaître la valeur.

De leur côté, les Directeurs Interrégionaux et les collègues des services RH apprécieront la manière avec laquelle notre monarque a balayé d'un revers de main le travail de longue haleine réalisé pour constituer les listes locales de promotion ...

Cela ne serait pas plus surprenant (et révoltant) que cela, si les agents promus de nulle part n'étaient pas d'éminents représentants syndicaux nationaux ... Leurs adhérents apprécieront la mascarade concoctée à MONTREUIL, à commencer par ceux qui ont été floués dans cette aventure ... En rendant un tel verdict, on discerne clairement la stratégie de la Directrice Générale : discréditer les organisations syndicales auprès des agents afin de passer avec plus de facilités ses réformes destructrices, tout en semant le trouble au sein du paysage syndical douanier.

L'expression « diviser pour mieux régner ! » est plus que jamais d'actualité au Royaume de la DGDDI

...



La Direction Générale veut apporter de la transparence (sic) !!!

Aussi, afin de simplifier le processus et répondre au besoin de transparence et d'accompagnement des agents un nouveau dispositif va être mis en place dès à présent. Des instructions seront données afin que les agents qui le demandent puissent recevoir la fiche de proposition les concernant, à l'issue de la campagne (c'est-à-dire après publication officielle des résultats à cette promotion) concernée, quand les dés sont joués.

Les agents qui le souhaitent devront expressément formuler, leur demande de consultation de ce document.

A l'occasion de cette communication, il conviendra que le service RH propose à l'agent, s'il le souhaite, un entretien de carrière avec son supérieur hiérarchique ou le pôle RH de la FRHL dont il dépend afin de lui expliciter les conditions et les éléments ayant conduit à son classement par le CDR, les marges de progression attendues et l'accompagnement RH qui peut lui être proposé afin de lui permettre de progresser vers ses attendus. **Autant, vous dire que Les formulations sont déjà toutes prêtes ...**

RESTRUCTURATIONS À LA DGDDI : LE CLIMAT SOCIAL AU PIRE DEPUIS 40 ANS !

Dans le cadre du CTR du 15 juillet dernier, auquel l'UNSA-Douanes a refusé de participer, tout étant ficelé d'avance, l'administration des Douanes a entériné la suppression de plusieurs centaines d'emplois et la restructuration de 60 services, en plein été, par le biais d'une méthode inique et sans aucun accord cadre validé, relatif à l'accompagnement social. Le « thatchérisme » version Montreuil est En Marche !

DES AGENTS MIS SOUS PRESSION

Comme nous avons pu le découvrir dans une note administrative du 12 juillet, adressée aux DI, la Directrice générale a instauré la mise en place immédiate des cellules d'accompagnement social. Les directeurs doivent tenir les entretiens avant le 30 août ! Dans la foulée, les bourses départementales seront bouclées au 15 septembre ! **En moins de deux mois, l'opération liquidation aura causé ses premières victimes**, soit autant d'agents mis dans les cordes avant le KO final, sans même avoir pu monter leur garde. **Ce traitement réservé au personnel est abject !** Rien ne doit les obliger à quitter la Douane.

UNE INSTANCE ALIBI

Au motif que le temps presse, la DG ordonne la mise en œuvre des mesures sociales sans aucun accord cadre. Ce n'est pourtant pas faute de l'avoir sollicité ; **dès l'annonce de la réforme en octobre 2020, l'UNSA Douanes avait réclamé un cycle de négociations**, et nous étions bien les seuls à l'époque. Devant notre obstination, la Directrice générale a tenu 7 mois avant de concéder ce processus. Nous comprenons aujourd'hui sa réticence à le lancer : elle n'en voulait tout simplement pas ! **Il n'y avait donc rien à défendre pendant ce dernier CTR : notre présence aurait simplement servi de caution au plan social de la DG !**

UNE PAROLE ENTAMÉE

Comme nous l'avons signifié dans nos communiqués des 7 et 15 juillet, nous considérons à présent que **le dialogue social est au point mort à la DGDDI**. D'aucuns tentent de le masquer à tout prix, mais pour

l'UNSA Douanes, **nous ne croyons plus aux promesses de la DG** qui a trop de fois renié sa parole. Dernière exemple en date, nos revendications indemnitaires du 23 juin devaient être transmises au ministre le soir-même. Ce n'était toujours pas le cas au 6 juillet...

UNE DECISION UNILATERALE

La DG a donc émis un processus de restructuration, sous couvert d'une entente de principe avec les syndicats. Mais, contrairement à ce qui est suggéré, **ces notes ne préfigurent en rien d'un accord final de l'UNSA Douanes. C'est une décision administrative et rien d'autre !** C'est un acte délibéré de la part de nos dirigeants, qui entament la phase de dégraissage avant même la fin des échanges visant à trouver un éventuel accord. En 2007 et 2015, les précédents DG avaient su « respecter » les personnels, en exécutant leurs réformes après l'élaboration définitive d'un plan d'accompagnement social.

UNE REFORME IDÉOLOGIQUE

Le transfert des missions fiscales est voulu par l'exécutif, au motif de « **rationaliser le recouvrement de l'ensemble des prélèvements obligatoires** ». Et pourtant, comme une autre organisation syndicale (justement absente au CTR, comme nous !), nous avons pointé un article de la presse spécialisée qui explique en quoi la réforme du DAFN va compliquer la tâche des plaisanciers. Quant à la DGFIP, loin de nous l'idée d'accabler nos collègues déjà soumis à d'importantes réformes, mais en 2019, le transfert des boissons non alcooliques (BNA) a eu comme conséquence une perte notable d'environ 20 % des recettes attendues.

La raison principale de ce transfert est toute autre : **Bercy cherche un « amortisseur social » aux réformes imposées à la DGFIP en leur confiant de nouvelles missions. Et c'est la Douane qui paye les pots cassés !**

UN AVENIR SANS CONTOUR POUR LA DOUANE

En Douane également, on nous fait miroiter de belles réflexions sur l'avenir des missions, mais nous ne voyons rien arriver concrètement. Ce n'est visiblement pas une priorité pour **nos dirigeants, trop pressés d'abîmer notre administration et de berner ses personnels par de vaines promesses ! Attention au danger, ce qui est mis en œuvre actuellement sera appliqué à n'importe quel agent qui viendrait à être restructuré d'ici 2025.**

UNE RÉACTION FORTE DES PERSONNELS EST DONC L'AFFAIRE DE TOUS !



L'UNSA-DOUANES TIENT SON CONSEIL

Les 14 et 15 septembre dernier, les représentants des sections locales de l'UNSA-Douanes se sont rassemblés à Morzine afin de participer, comme chaque année, au Conseil National. Après des mois d'échanges en visioconférence ou par courriels, les Secrétaires Interrégionaux ont pu se retrouver en présentiel pour partager leurs points de vue sur bon nombre de sujets brûlants.

Un nouveau Bureau National

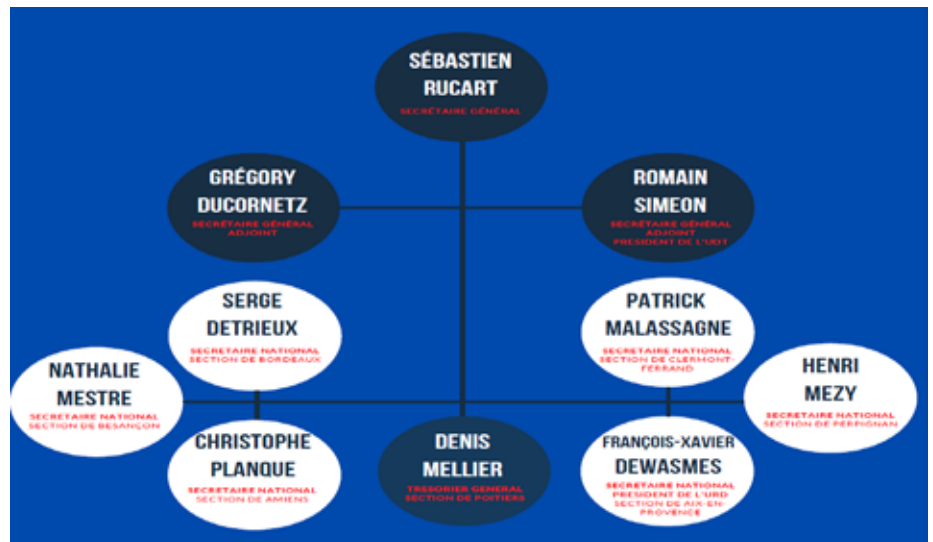
Ce Conseil National, élargi à plusieurs militants particulièrement investis, a permis de découvrir les nouvelles « têtes » du Bureau National fraîchement élu en mai dernier lors d'un Congrès tenu « à distance ». **Sébastien RUCART**, nouveau Secrétaire Général de notre organisation syndicale, ancien secrétaire interrégional de la section UNSA Roissy, est ainsi le **premier SG « OP/CO »** de l'histoire de l'UNSA-Douanes, preuve que notre OS n'est pas tournée exclusivement vers la branche Surveillance, comme certains veulent le faire croire. La section UNSA Douanes DIPA est bien représentée également au sein du Bureau National puisque **DUCORNETZ Grégory** notre secrétaire interrégional adjoint est Secrétaire Général d'Adjoint. L'équipe constituée autour de lui apparaît clairement soudée et volontaire dans son objectif de poursuivre la défense des intérêts de tous les agents des douanes.

Un Conseil National axé sur l'avenir

Durant ces deux jours, les représentants des sections ont, entre autres initiatives, porté à la tribune les inquiétudes et demandes de leurs adhérents et travaillé ensemble à l'élaboration de la charte revendicative de l'UNSA-Douanes pour les mois et

années à venir : **lutte contre le démantèlement de la DGDDI, retraite, télétravail, formation, besoin des catégories A, B et C, communication ...**

Ce Conseil National a été l'occasion de recueillir les dernières informations sur l'actualité de la Fonction Publique et du Ministère (retraite, mutuelle, télétravail ...) grâce aux interventions de **Luc FARRÉ** et de **Hervé PAPIN**, Secrétaires Généraux de l'UNSA Fonction Publique et de l'UNSA-Finances, sans oublier les échanges avec **Laurent ESCURE**, Secrétaire Général de la maison-mère : **l'UNSA**.



L'ensemble des participants sont ainsi repartis gonflés à bloc, chacun dans leur région, pour défendre l'avenir de notre administration, l'intérêt collectif des services et les droits des agents.



COMPOSITION DU BUREAU DE LA SECTION UNSA DOUANES DIPA

Mi-septembre a eu lieu l'Assemblée Générale de l'UNSA Douanes DIPA. A cette occasion, **Romain SIMEON**, membre du Bureau National, Secrétaire Général Adjoint et Président de l'Union des Douaniers en Tenue était notre invité.

Devant l'auditoire, il a abordé les questions d'actualités nationales. Il a également fait une présentation des expérimentations en surveillance sur la Direction Auvergne Rhone-Alpes. Puis, nous avons développé l'actualité locale (redéploiement d'agents de la branche de la surveillance, activité Op/Co-Ag, Télétravail,...).

Secrétaire Interrégional (SI) : **Karine NOIREL**

Secrétaire Interrégional Adjoint (SIA) : **Grégory DUCORNETZ**

Secrétaire Régional Roissy Frêt (SR DRF) : **Matthieu PENAUD**

Co-Secrétaire Régional Orly (Co-SR DRO) : **Grégory DUCORNETZ**

Secrétaire Régionale Roissy Voyageurs (SR DRV) : **Maxime KESER**

Trésorière Interrégionale (TI) : **Annaïck GLADONE**



MUTUELLE :

15 EUROS À RÉCUPÉRER À COMPTER DU 01^{ER} JANVIER 2022

Les agents publics de l'État vont pouvoir bénéficier d'un remboursement forfaitaire de 15 euros par mois sur le montant des cotisations de mutuelle dès le début de l'année 2022. Cela permettra d'améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires de l'État de 180 euros annuellement, alors que le point d'indice demeure bloqué depuis de (trop) nombreuses années. Il s'agit là du premier pas vers la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents en matière de santé.

Qui peut en bénéficier ?

- ☒ Tous les agents publics de l'État, titulaires comme contractuels
- ☒ Les agents en activité, en congé mobilité ou en détachement. Également les agents en congé parental, en disponibilité pour raison de santé ou en congé sans rémunération toujours pour raison de santé, en congé proche aidant, en congé de présence parentale ou de solidarité familiale.

Le forfait sera de 15 euros, que l'agent exerce à temps partiel ou à temps complet.

Comment faire pour en bénéficier ?

Chaque agent devra le demander à son administration, en fournissant une attestation de son organisme de protection sociale complémentaire.

Les mutuelles répondent déjà favorablement aux demandes individuelles afin d'obtenir une attestation. Elles envisagent à présent de généraliser la mise à disposition de ces attestations, directement dans les espaces personnels d'adhérent des mutuelles et sans que ces derniers n'aient à en faire la demande. Un message personnel sera normalement adressé à chaque adhérent pour l'en informer. C'est une mesure de bon sens qui viendra simplifier la démarche des agents.

Il appartient ensuite à chaque agent d'envoyer son attestation, au format dématérialisé, à destination du CSRH, via le portail RH sur Aladin, en cliquant sur « transmettre un document » puis en sélectionnant la rubrique « rémunération ».

Que deviendra la Protection Sociale Complémentaire après 2022 ?

Si l'UNSA-Douanes a voulu informer les agents d'un droit spécifique et collectif, qui doit néanmoins faire l'objet d'une demande individuelle, nous sommes loin de nous réjouir des suites que pourra apporter le gouvernement sur ce dossier : pour exemple, les retraités des douanes sont exclus du dispositif des 15 euros, ce qui laisse à penser que leur sort sera traité à part dans les futures négociations : c'est inadmissible !!!

Les avancées attendues en matière de Protection Sociale Complémentaire pour les fonctionnaires ne doivent pas se limiter à un coup de com' du gouvernement à quelques mois des élections présidentielles et législatives. La P.S.C. n'est pas une simple question de pouvoir d'achat. Elle doit notamment englober des notions importantes que sont la prévoyance, la solidarité intergénérationnelle et le choix du panier de soins.

L'UNSA-Douanes demeurera très attentive à l'avancée de ce dossier avant de l'envisager comme historique.



LE POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES EN BERNE...

L'UNSA a demandé l'ouverture d'une négociation sur les carrières et les rémunérations pour toute la fonction publique.

Annonces gouvernementales en trompe œil

L'UNSA a pris acte lors de du CSFPE du 7 octobre 2021 de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives à la carrière et à la rémunération des agents de catégorie C. Toutefois, même si elles sont positives pour les agents qui vont en bénéficier, ces mesures aboutissent à tasser une fois encore les grilles de rémunération faisant ainsi perdre de l'amplitude aux carrières.

Certaines professions ont fait l'objet d'une attention particulière grâce à des mesures de revalorisation sans précédent dans le cadre du « Ségur de la santé » pour les personnels de la santé, « le Grenelle de l'éducation » pour les agents du ministère de l'éducation et enfin « le Beauvau de la sécurité » pour les agents de la police nationale.

Il faut l'ouverture d'une table ronde par exemple un « grennel de Bercy » a destination des agents de notre ministère surtout en Douanes (condition de travail, rémunération...).

Enfin, l'octroi des 15 euros brut au titre de la PSC (cf article ci-dessus)

La vérité des chiffres

Et cela se constate avec la publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP, **ainsi le salaire net moyen des fonctionnaires de la fonction publique était de 2320 euros par mois**

Si nous rentrons dans les détails par catégorie :

- les agents de Catégorie C qui représente un tiers des effectifs le salaire net est de 1854 euros
- le salaire moyen net pour les agents de Catégorie B s'élève à 2 457 euros et
- Pour les Catégories A 2 958 euros

Dans le rapport de la DGAFP, pour notre ministère, la somme des 10 plus hautes rémunérations s'élève à 2 462 092 euros.

Un point d'indice gelé depuis 2017

Le rapport estime que les fonctionnaires ont vu leur salaire augmenté de 1 %, ce n'est pas grâce à notre point d'indice, puisque celui-ci n'a pas été réévalué depuis 2017, alors qu'en parallèle l'inflation a augmenté de 1,1 % et celle-ci ne fait que progresser.

À ce jour, La rémunération moyenne des fonctionnaires est essentiellement portée par l'avancement de carrière. Il faut une ouverture sans délai de négociations sur les carrières, sur la valeur du point d'indice, sur les rémunérations ainsi que sur des mesures générales pour l'ensemble des agents publics.

LES CONGÉS BONIFIÉS : LES NOUVEAUTÉS...

La DGAFP a publié le 4 octobre le guide "congés bonifiés", destinés aux agents et aux services RH des trois versants. L'UNSA FP a participé à un groupe de travail de la DGAFP, en juin 2021, consacré à une relecture de ce guide.

L'essentiel de la réforme :

A l'État, les congés bonifiés sont maintenant ouverts :

- aux agents contractuels en CDI,
- **aux fonctionnaires et aux agents contractuels en CDI ayant leur centre des intérêts matériels et moraux à Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française.**

Pour tous les versants :

- les congés bonifiés sont réduits à **trente et un jours maximum** au lieu de deux mois au plus.
- Cette prise de congés peut intervenir chaque deux ans au lieu de trois ans auparavant.

L'UNSA Fonction Publique revendique l'extension des congés bonifiés aux agents contractuels en CDI des versants territoriaux et hospitaliers ainsi que pour les agents exerçant dans le Pacifique ou y ayant leur CIMM.

