



Groupe de Travail Attractivité

***Attire-moi, si tu peux,
garde-moi, si tu veux.***

L'attractivité de la fonction publique est un enjeu majeur puisque des milliers d'emplois ne sont pas pourvus par les concours, aggravée par les ruptures conventionnelles en hausse. De plus, les départs en retraite ne sont pas compensés par les réussites aux concours provoquant dans certaines administrations, un sous-effectif constant, des surcharges de travail, un mal être au travail, une dégradation de certaines missions et du service public.

Malheureusement, la DIPA n'échappe pas à la réalité. Celle-ci a du mal à combler les chaises qui lui sont allouées budgétairement. Il manque 219 agents, ce sous-effectif et ses impacts sont palpables dans de nombreux rapports (médecin du travail, services sociaux, observatoire interne dont nous retiendrons le terme de désabusé).

Sur le papier, cette direction possède des atouts:

Un protocole aéroportuaire qui garantit un régime horaire,
une possibilité de changer de service grâce au TIM,
des métiers divers et enrichissants,
des infrastructures sur site avec des cantines, un réseau de transport en commun et routier assez dense.

Mais, l'administration ne peut pas se contenter de cela. L'attractivité doit s'articuler avec une politique de fond pour agir à différents niveaux:

D'abord sur le territoire par une offre de logement conséquente, des facilités d'accès au lieu de travail, développer des alternatives de transports,

des conditions de travail acceptables (équipements, espace de travail, bâtiments...),

et une valorisation individuelle et administrative réelle: (parcours professionnel, reconnaissance de la hiérarchie, intérêts des missions, un management adéquat, juste et humain),

Comme nous l'avions dit lors d'un CTSD en juillet 2022, l'attractivité ne se borne pas à faire venir mais mener une stratégie de fidélisation.

Ainsi, nous revendiquons:

- Revaloriser le point d'indice au niveau de la fonction publique pour que les agents puissent vivre décemment de leur travail,
- Revaloriser l'Indemnité de Sujétion Aéroportuaire,
- Recruter massivement par concours de tout grade, via un concours à affectation locale,

- Verser une prime de fidélisation par DI comme en Police Nationale et non pour un seul département, trop inégalitaire, géographiquement des services de la DIPA se situent sur 5 départements (95, 77, 93, 94 et 91),
- Déployer l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM), instaurée par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008. Afin de favoriser le pourvoi des postes par des fonctionnaires sur des territoires peu attractifs,
- Réfléchir sur l'offre de logement, qui doit être menée dans des villes moyennes et non dans des cités. Les fonctionnaires de l'État travaillant sur les plateformes aéroportuaires pourraient ainsi bénéficier de logements dans des zones résidentielles, pour un coût supportable.
- Déplafonner la prise en charge des titres de transport sur les réseaux de la RATP et de la SNCF, qui est actuellement fixé à 96,36€ par mois.
- Reconnaître véritablement les transferts de tâches lorsque les agents assument des responsabilités qui ne sont pas les leurs. L'administration doit valoriser le travail de ces agents pécuniairement et aussi par des promotions.

Il nous paraît opportun d'établir:

- un concours spécifique DIPA via des concours interne DIPA, pour les examens pro de B en A,
 - une attribution plus généreuse de postes offerts en Liste d'Aptitude et notamment une LA interne à la DIPA
- En finir, avec la Politique du chiffre qui engendre des pressions inutiles et le mal-être,

Pour réaliser cela, il faut se donner les moyens de ses ambitions, justement quels sont vos leviers?

Sinon, nous pourrions détourner le titre d'une chanson des années 80 " besoin de rien, envie de toi" en "besoin de toi, envie de rien ".