



La boîte noire

Le bulletin d'information dématérialisé de la section Aéroports de Paris • N° 36 • Janvier 2024

100% Douaniers



L'attractivité à la DIPA, un Groupe de Travail sans attrait ?

Le constat est sans appel, 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).

L'UNSA Douanes DIPA vise juste sur le thème de l'attractivité.

Après lecture des déclarations liminaires des différentes organisations syndicales, nous nous sommes réjouis que nos revendications sur l'attractivité que nous portons depuis plusieurs années lors des différentes instances ([bien être.pdf \(unsadouanes.fr\)](#), [Envol 45_0.pdf \(unsadouanes.fr\)](#), [L'ENVOL N° 49.pdf \(unsadouanes.fr\)](#)) soient reprises par certaines OS.

L'attractivité comme nous l'avons martelée repose sur 3 axes :

- le territoire (offre de logements, de transports),
- les conditions de travail (bâtiment, équipements, management adéquat, juste et humain, le soutien hiérarchique...)
- le métier (indemnitaire, parcours professionnel, valorisation des postes de travail...).

Sur la revendication en finir avec la politique du chiffre, le DI a réaffirmé sa volonté de décliner les objectifs par direction régionale, donc pas de déclinaison au niveau des divisions et des services. C'est une première avancée mais ne soyons pas dupes, certains chefaillons feront plus de zèle qu'il en faut.

Une première réponse, qui n'est pas des plus attractives

Les revalorisations salariales : point d'indice et l'indemnitaire de certaines primes (ISA, NBI), et le logement, ces domaines ne sont pas de la compétence du DI. **Néanmoins, l'UNSA Douanes DIPA avec l'UNSA Fonction Publique seront toujours combatifs sur la revalorisation du pouvoir d'achat et de la qualité de vie des agents.**

En même temps, au palais Bourbon et au Sénat, les députés se votent une rallonge de 300 € mensuels et les sénateurs plus de 700 € au titre de l'inflation, et les fonctionnaires n'ont que 25 € bruts mensuels, mais quel cynisme !!!!

Pour attirer, il faut inciter...

Sur le dispositif « prime 93 », cette prime est trop inégalitaire. Géographiquement, les services de la DIPA se situent sur 5 départements (95, 77, 93, 94 et 91). Il exclut d'office des services de la DI, des DR, des bureaux et de nombreuses brigades, également tous les services d'Orly. Le sous-effectif impacte absolument tous les services de la DIPA. **Il faut batailler pour que l'ensemble des agents de la DIPA puisse bénéficier d'un dispositif mieux disant à savoir une prime de fidélisation pour la DIPA comme en police.**

Le DI sollicite les OS qui ont interpellé les parlementaires du 93. L'UNSA Douanes DIPA a rappelé au DI qu'une majorité des parlementaires du département 93 soit n'ont pas participé projet de la Loi Douanes à l'Assemblée Nationale ou soit n'ont pas voté. C'est-dire ce que certains députés pensent de la Douane et des gabelous.





Le dispositif le plus juste à nos yeux est **la mise en place de l'Indemnité Temporaire** de Mobilité. Il favorisera le pourvoi des postes par des fonctionnaires expérimentés sur des territoires peu attractifs ou difficiles avec une incitation financière, via une prime versée en plusieurs fois. La totalité des services de la DIPA doit être couvert par ce dispositif.

Pour fidéliser, il faut valoriser et moderniser

La problématique de l'attractivité repose sur fidélisation, à savoir garder de l'attrait pour les agents qui sont déjà en poste.

Plusieurs fois **le thème du télétravail** est venu dans les échanges. Certes c'est une nouvelle méthode de travail qui a pris un essor post Covid. Toutefois, ce n'est pas l'alpha et l'oméga de l'attractivité, puisque ce dispositif est national. Celui-ci dépend de deux conditions : le volontariat de l'agent et les tâches télétravaillables.

La fidélisation passe surtout par une **valorisation du parcours et une reconnaissance professionnelle**. Depuis des années nous demandons une véritable reconnaissance des 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, par des promotions via une attribution plus généreuse de promouvables en Liste d'Aptitude, en examen professionnel pour notre Direction, et même issus que de l'inter-région.

Valoriser les fonctions supports par le rétablissement de la prime AG pour les agents en poste dans les DI et DR. La réponse du DI est sans appel: ce n'est pas de son ressort. L'UNSA Douanes portera cette revendication au niveau national.

Moderniser et renforcer les acquis du protocole de 1982, revu en 2002. La DIPA dispose là d'un formidable atout. Ce protocole garantit un régime horaire pour le personnel de la DIPA, l'octroi quotidien de minutes supplémentaires au crédit temps agent. Aussi, un bornage des prises et de fin de services pour les horaires longs et administratifs. Néanmoins, l'administration s'est permise à coup de canif à changer beaucoup de choses malgré le mécontentement des OS.

L'UNSA DOUANES DIPA, fortement attachée au protocole se propose de l'améliorer: par exemple, pour les agents en horaire administratif, tout en garantissant les acquis actuels (le temps de pause méridienne) d'apporter une souplesse sur le temps de travail. Leur donner la possibilité de choisir le bornage horaire via des blocs horaires et non via une badgeuse:

- 8h-16h30
- 8h15-16h45
- 8h30-17h00
- 9h00-17h30
- 9h30-18h00

D'autres pistes sont envisageables concernant l'amélioration et la modernisation du protocole datant de 1982, revu en 2002.

La finalité de l'attractivité et de la fidélisation, c'est de donner aux agents le sentiment d'appartenir à une Direction unique. Avec une incitation, à travers plusieurs dispositifs que d'autres directions des douanes ne détiennent pas.

Ainsi, nous sommes rentrés sur un cycle de discussions traitant de l'attractivité à la DIPA, le prochain rendez-vous est pris pour l'UNSA Douanes DIPA.

