



**CSAL DIPA du 28 janvier 2025**

***Un CSAL sous réserve ?***

Monsieur le Président,

La grande campagne de l'observatoire interne est lancée par l'Administration! Une chance unique de découvrir ce que pensent nos agents... ou du moins, ceux qui daignent répondre. Rappelons les enseignements de celle de l'année dernière : un faible taux de participation à l'enquête interne. Si les agents râlent et expriment leur ressenti, c'est parce qu'ils aiment leur métier, qu'ils veulent y croire. Mais qu'en est-il de ceux qui n'ont pas répondu ? Est-ce le signe d'une démission collective ? Une grève de la réponse ? Une nouvelle forme d'art contemporain ?

Nous avons relevé les termes suivants : « inquiétude, désillusion, manque de communication, absence de considération, management trop distant, déficit de soutien et d'écoute, augmentation de la charge de travail... ». Bref, c'est la fête à la déprime. Nous avons invité l'administration à publier les chiffres de l'observatoire interne, mais également à présenter un plan d'action concret.

L'objectif est clair : rétablir la confiance pour permettre aux agents d'adhérer à un projet collectif et cohérent. Il est nécessaire de définir les axes d'une politique en faveur de l'attractivité. Mais le plan d'actions sur l'attractivité, où le trouve-t-on ? Pas chez nos responsables politiques, c'est sûr ! L'année dernière, ils ont boosté leurs frais de mandat de plus de 300 euros par mois. Pendant ce temps, en 2024, les agents ont découvert la disparition de la GIPA et une année blanche niveau revalorisation salariale. Que demander de plus ? Un an plus tard, les parlementaires envisagent l'introduction d'un second jour de solidarité nationale. Merci, chers parlementaires, de nous rappeler que la solidarité commence toujours... par les autres.

Et du côté du gouvernement, bien que les trois jours de carence aient disparu, on n'écarte pas l'idée d'une réduction de 10 % de l'indemnisation des jours d'arrêt de travail.

Voici quelques exemples concrets de ce que cela implique pour nos agents :

- Pour un agent de catégorie C : une perte de 6,71 euros par jour d'arrêt maladie, à laquelle s'ajoutent environ 67 euros pour le premier jour de carence,
- Pour un agent de catégorie B : une perte supplémentaire de 7,65 euros par jour, plus 84 euros pour le premier jour de carence,
- Pour un agent de catégorie A : une perte de 10 euros par jour, plus environ 100 euros pour le premier jour de carence.

Les agents seront ravis qu'on les félicite tout en leur infligeant une ponction sur leur rémunération et une journée de plus à travailler. Cerise sur ce gâteau bien amer, selon les dire du Ministre de la Fonction Publique, si elle est présentée au budget 2025, la GIPA sera limitée aux catégories C et B.

La rémunération est un enjeu crucial. L'UNSA Douanes, fidèle à sa mission de défense des agents, poursuit son combat pour une revalorisation du régime indemnitaire des Douaniers. Parce qu'après

tout, reconnaître le travail des douaniers, c'est un peu comme mettre de l'eau dans le vin : ça ne peut que faire du bien, non ? Nous exigeons donc, ni plus ni moins, qu'une reconnaissance de la qualité exceptionnelle du travail effectué et une amélioration substantielle des conditions d'exercice de nos missions quotidiennes.

En réintroduisant des points à l'ordre du jour, comme celui des LDG, vous nous permettez de recycler nos déclarations liminaires de l'UNSA Douanes DIPA. Puisqu'il est inclut le bilan des Lignes Directrices de Gestion, ces fameuses LDG que nous jugeons iniques, nous ne pouvons passer sous silence leur impact négatif. Concernant les LDG en matière de mutations, les postes en Avis de Vacance de Poste (AVP) ne cessent de croître. Sur la DIPA, le ratio entrées-sorties reste déficitaire, et ce ne sont pas les sorties de stage qui viendront combler le sous-effectif. Il est donc impératif de mettre en place une politique ambitieuse d'attractivité. Nous revendiquons notamment l'instauration de l'Indemnité Temporaire de Mobilité et d'une prime de fidélisation pour la DIPA, à l'image de ce qui existe en police, avec l'indemnité de fidélisation et son complément.

Sur les LDG Promotion, nous avons raison de quitter la table des négociations dès le départ, dénonçant l'obscurantisme et l'arbitraire des décisions. Nous constatons le trop faible ratio promouvable-promu, pour l'une des première direction en terme d'effectif. Face à cette situation alarmante, une réponse possible serait, comme nous le revendiquons, une attribution plus généreuse de promouvables en Liste d'Aptitude, spécifiquement pour notre inter-région et pour les agents de notre direction. Finalement, le désamour est tel que, loin de débloquer le fonctionnement des services comme le promettait le législateur, les LDG grippent leur bon fonctionnement. Le sujet de l'attractivité passera nécessairement par des LDG remaniées.

Nous vous rappelons que les agents ont besoin de reconnaissance, nous regarderons avec attention les chiffres de l'observatoire interne 2025.

Point soumis à vote, celui du changement d'horaire à la RI, bien que le projet réponde à une logique de simplification et de sécurité, il mérite d'être suivi attentivement pour en évaluer les effets sur tous les acteurs concernés, notamment en termes de commodité pour les opérateurs et de gestion de la charge de travail des agents. Et dans un autre service, nous avons appris qu'une expérimentation sera entreprise pour que les agents passent d'horaire administratif en horaire long, suite à une revendication intersyndicale.

Vous avez inscrit à l'ordre du jour un point sur les terminaux, mais qu'en est-il du fret ? Malgré une activité importante et des changements prévus, le sujet, bien que présenté par le DR FRET lors de ses vœux aux agents, n'a pas été abordé lors du CSAL. Notons la résilience des agents des OPCO/AG, ils en ont marre de ramasser les miettes depuis trop d'années. Depuis plusieurs années, ces agents ont été injustement pénalisés, commençons par la mesure post-COVID qui a entraîné une perte de jours de congés, faute de dispositif de réserve. De plus, la gestion de la prime COVID, ni d'une prime JOP pour leur engagement dans la lutte contre la LCF. Pour nos collègues de l'UDD Nuit, la reconnaissance de la pénibilité pour le travail de nuit. Nous portons depuis plus d'un an, la revendication de l'ouverture d'un cycle de discussions sur les OPCO/AG, à l'instar de celles en surveillance. Les sujets pour les Opco AG devront porter notamment sur la formation, la structuration du bureau de demain, une simplification des procédures, l'exercice des contrôles, la sécurité dans ceux-ci, une valorisation, une reconnaissance (ils risquent non seulement leur santé physique, mais aussi leur santé mentale. Le seul retour qu'ils recevront, c'est une tendinite), pourquoi pas une réflexion sur l'octroi de dispositifs comme en surveillance comme le quart d'heure chauffeur, d'une indemnité mensuelle pour l'entretien des effets du vestiaires Op-Co, des compensations exceptionnelles plus larges.

Pour l'UNSA Douanes Paris Aéroports, le mot d'ordre est simple : "Plus de pouvoir d'achat, plus de moyens, plus de reconnaissance !"