



Déclaration liminaire CSAL DIPA du 11 avril 2023

Répondre aux défis de demain

Monsieur le Président,

Ce 11 avril, nous nous retrouvons pour un CSA DIPA en deuxième convocation, puisque la première instance a été boycottée à cause du mouvement social qui perdure depuis janvier. Cette réforme des retraites est perçue, à juste titre, comme brutale et injuste par les agents qui ont tous et toutes bien compris : ils vont devoir travailler plus longtemps sans que les employeurs publics ne soient mis à contribution. Il est encore temps de s'en sortir, et d'entendre enfin l'expression majoritaire dans ce pays par le retrait de cette réforme.

La fonction publique doit **répondre au défi du pouvoir d'achat des fonctionnaires**. Avec une inflation galopante, le gouvernement ne trouve rien de mieux que répondre par des mesurette pour combler les écarts de rémunérations par rapport au SMIC. Les hausses du SMIC au rythme de revalorisation de 2 ou 3 fois par an, auront très vite fait d'étouffer à nouveau les grilles des agents de constatation (catégorie C) qui, elles-mêmes, cannibalisent celles des contrôleurs (catégorie B).

Pour cela, nous réclamons un complément à la revalorisation salariale de juillet 2022, pour obtenir 10 % de hausse du point d'indice. Nous voulons une réévaluation du montant des jours CET racheté et surtout sa défiscalisation.

Répondre au besoin d'effectif sur la DIPA, les documents préparatoires font ressortir une évolution positive par rapport à l'année dernière. Mais, la DIPA subit une hémorragie de départs d'agents, la compensation des arrivées (sortie de stage, mutation, liste d'aptitude...) est faible. Ce qui entraîne mécaniquement des carences : la situation réelle des effectifs est inquiétante, il y a des services où les agents subissent une montée en charge de travail réelle importante.

Nous répétons ce que nous avons déjà dit et écrit l'année dernière à savoir :

une embauche massive de fonctionnaires titulaires de tout grade,

la mise en place de leviers incitatifs comme l'indemnité temporaire de mobilité dans le but de favoriser le pourvoi des postes sur des territoires peu attractifs ou difficiles par des fonctionnaires expérimentés,

une attribution plus généreuse de promouvables en Liste d'Aptitude et en examen professionnel pour notre direction, et voir même une LA que pour notre inter-région,

tenter une expérimentation comme dans les Hauts de France avec un concours dit local.

Répondre au défi du transfert de la mission de DGCCRF à la frontière, cette mission est dévolue à la Douane, par une volonté politique d'affirmer la Douane comme l'administration de la frontière. Cette mission a du sens, mais pour pouvoir l'accomplir autant faut-il, des effectifs, une formation spécifique, car cette mission sera technique. Nous constatons de plus en plus, que les opérateurs ne s'adaptent plus à nous mais c'est l'inverse : c'est à la Douane de s'adapter aux opérateurs, à leur trafic, avec pour conséquence de nouvelles organisations qui impactent l'organisation des bureaux et du travail.

Pour répondre à cela, nous réclamons plus d'effectifs pour cette structure, ne disposant pas d'étude d'impact et à la vue de la nouvelle organisation de service, nous estimons que 7 agents n'est pas suffisant, il faut étoffer ce service. Avec l'ouverture de ce bureau, il faut garder l'esprit du protocole, régissant notre organisation de travail, ne pas profiter « pour l'attaquer à coups de canif » ainsi porter atteinte à celui-ci, les agents de la DIPA y sont sensibles. Pourquoi ne pas mettre en place des astreintes sur la base du volontariat ?

Répondre aux défis informatiques, la seconde partie de l'année 2023 verra apparaître de nouveaux applicatifs ou une évolution pour certains. Notamment ICS2, Delta I/E, NCTS et REDAR-R. Ces applicatifs impacteront indéniablement le travail quotidien des Douaniers de la circonscription, avec de nouvelles méthodes, un changement de paradigme de contrôle.

Pour répondre à cela, nous réclamons une étude d'impact, présentation d'un plan de formation car Delta I/E sera une révolution pour les agents.

Répondre aux défis de bien être au travail, selon, la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, « Le sentiment de bien-être au travail implique une relation satisfaisante entre, d'une part, les capacités, les besoins et les désirs de ses collègues de travail et, d'autre part, les contraintes et les opportunités de l'environnement de travail. »

Pour répondre à ceci, nous réclamons :

la fin de cette envie folle de course aux indicateurs, cela évitera des pressions inutiles, mais aussi des errements réglementaires,

une réflexion d'aménagement des espaces de travail en partenariat avec ADP, puisque la grande majorité des bureaux et des sites de travail sont en locatif,

la prise en compte de la pénibilité au travail notamment pour les agents de l'UDD Nuit,

sur Orly, régler le problème de la cantine Orly Tech : les agents ne doivent pas être victimes de la carence obligatoire d'ADP de fournir un restaurant inter entreprise et que l'administration ne soit pas trop stricte, il faut de la souplesse.

Nous affirmons notre rôle d'organisation syndicale, défenseur des intérêts tant collectif qu'individuel. L'UNSA DOUANES est et sera force de propositions, d'innovations, rassembleur tout en gardant, son esprit critique et si nécessaire contestataire.