



Groupe de Travail Attractivité

Faire mieux avec pas grand-chose ?

L'attractivité est un enjeu majeur puisque les départs ne sont pas compensés par les arrivées de mutation, les réussites aux concours et la liste d'aptitude de B en A. Ce qui a pour conséquence à la DIPA; un sous-effectif constant, des surcharges de travail, un mal être au travail, une dégradation de certaines missions et du service public. Ce sous-effectif et ses impacts sont traduisibles dans de nombreux rapports (médecin du travail, services sociaux, en attendant les résultats de l'observatoire interne de cette année, nous retiendrons le terme de désabusé qui était le fil conducteur de celui de l'année dernière).

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.

Ainsi, nous sommes réunis pour la seconde fois pour traiter de l'attractivité de la DIPA, c'est un peu comme une recette de cuisine : si les ingrédients sont mauvais, le plat est immangeable. Or, aujourd'hui, la direction nous ressert toujours la même tambouille : sous-effectif en plat principal, surcharge de travail en accompagnement, et en dessert... une dose d'expérimentations sans saveur.

Avec du sous effectif dans les catégories B, A et A+. La seule réponse est de saupoudrer quelques recrutements de stagiaires ? Sérieusement, qui voudrait s'installer durablement dans un restaurant où la cuisine manque de personnel et où les serveurs partent en courant ?

Fidéliser, ce n'est pas multiplier les webinaires ou organiser des entretiens individuels. Ce qu'il faut, ce sont des moyens concrets car l'attractivité doit s'articuler avec une politique de fond pour :

- ✓ Un plan de recrutement massif et adapté aux besoins réels
- ✓ Une prime de fidélisation digne de ce nom, comme en Police Nationale
- ✓ Une vraie reconnaissance des efforts : promotions accessibles, indemnités revalorisées, reconnaissance professionnelle accrue
- ✓ Des conditions de travail dignes et améliorer : logement, transports mieux pris en charges (voir gratuit), équipements et moyens adaptés.

Les agents n'attendent plus de nouvelles "réflexions", mais des actions concrètes et immédiates. Faute de quoi, nous pourrions détourner une célèbre chanson des années 80 :
"Besoin de toi, envie de rien"... Voilà ce que ressentent de plus en plus d'agents face à une administration qui tarde à agir.

Il est temps d'arrêter de brasser du vent. Cela passe par une incitation, à travers plusieurs dispositifs que d'autres directions des douanes ne détiennent pas. L'attractivité et la fidélisation doivent donner aux agents le sentiment d'appartenir à une Direction unique, où ils sont réellement au cœur des préoccupations, et non prisonniers de règles archaïques qu'il faut moderniser, voire inhumaines et il faut surtout de l'empathie, de l'équité et cela à tout les étages.. **À la direction de passer à l'action, et vite !**