



C.S.A.L

du 24 mars 2026

Compte Rendu CGT

Après la lecture des déclarations liminaires, les points suivants ont été examinés,

I. Mesures soumises au vote

Point 1. Approbation du PV du CSAL du 02 octobre 2025

La CGT n'a pas pris part au vote pour l'approbation de ce PV d'un boycott

Point 4. Projet de fusion du SGI et du pôle PPCI (performance et contrôle interne)

- création d'un cabinet et d'un poste de chargé de mission, rattaché au directeur interrégional adjoint et qui aura uniquement dans son portefeuille l'animation du contrôle interne et le contrôle budgétaire, inexistant jusqu'alors.
- harmonisation des méthodes de travail pour les agents de ce nouveau service
- pas de nouvelle création de poste de grade supérieur
- La partie performance est en diminution depuis sa centralisation.

Pour la CGT, plusieurs commentaires,

- nous n'avons rien contre la création d'un cabinet, toutefois, il y a actuellement des métiers complètement différents dans les 2 pôles (service courrier, communication, dialogue social, secrétariat interrégional, contrôle interne et performance), vu de l'extérieur quand l'objectif affiché est l'harmonisation c'est la polyvalence qui est derrière.
- Être polyvalent sur des métiers aussi différents semble compliqué et pourrait remettre en cause les compétences spécifiques des agents(e)s qui pour certaines sont très techniques. La polyvalence permet souvent de cacher le sous effectif.
- Les attributions du futur chargé de mission semblent creusent et posent question.
- Les fiches de poste des nouveaux arrivants ne seront plus spécifiques à un poste.
- *Comme la direction «n'avait pas tranchée», nous avons dû beaucoup insister pour connaître le rattachement hiérarchique des agents en charge du contrôle interne qui devront travailler avec le chargé de mission.*

Ils seront fonctionnellement rattachés au chargé de mission et hiérarchiquement au chef de cabinet.

Cela rappelle le fonctionnement d'un pôle existant à Roissy qui ne marche pas du tout.

- Nonobstant ce que l'administration a, dans un 1^{er} temps, voulu faire croire et a eu du mal à avouer, les dés sont déjà jetés (*la direction a quelqu'un qui fait l'affaire, pourquoi s'en passer?*).

Du coup, c'est dommage pour les éventuels candidats en interne ou en externe qui auraient envie ou qui auraient les compétences pour le poste de chef de cabinet.

VOTE : POUR (CDFT-UNSA) - ABSTENTION (SOLIDAIRES) - CONTRE (CGT)

Explications de notre vote CONTRE : la double appartenance donc le double rattachement (d'un côté hiérarchique et de l'autre fonctionnel) est source d'instabilité pour les agents. Des entretiens professionnels peuvent-ils être menés avec une hiérarchie fonctionnelle d'un côté et une hiérarchie «réelle» de l'autre?

Point 5. Projet de modification des horaires de la BSEOI

- Une rencontre avec les agents a eu lieu en février 2025 et en mars 2026.
- Expérimenté depuis 2025, le nouveau régime de travail donne satisfaction aux agents avec beaucoup moins de prolongations de service et une diversité des missions.
- Le 6h18h est prioritaire mais le 7h19h sera une souplesse pour les collègues ayant des contraintes de transport .
- Le DRO souhaite de l'équilibre et du dialogue entre les différentes brigades.

Pour la CGT,

- En préambule, **nous n'avons pas dit MERCI au nouvel adjoint à la sécurité de la Morlaye qui avait décidé de créer cette unité en refusant les 12h, et nous avons eu une pensée pour les agents de la police municipale de la Morlaye qui seront désormais confrontés aux «grandes idées» de leur nouveau responsable.**
- Plus sérieusement, c'est une très bonne chose de ramener les agents de la BSEOI dans le protocole des aéroports.
- Un point d'attention à avoir avec les missions de coopération inter brigades qui ne pourront être efficaces qu'avec un réel dialogue entre les chefs de service.

C'est ce message qui est doit être passé et répété aux encadrants des unités concernées pour éviter les guerres de services.

VOTE : POUR à l'unanimité

II. Points d'information

Point 6. Élections professionnelles 2026

- Des discussions et des tests sont en cours au niveau national
- Le calendrier des instances sera figé à partir de fin octobre 2026.

Pour la CGT,

- Nous ne sommes pas favorables à ce que le vote soit mis aux ordres de service, cela reste la liberté de chacun de voter ou pas même si nous espérons un taux de participation élevé.
- Un retour sur le vote pour la Masse il y a 4 ans. De nombreux collègues avaient été perplexes et inquiets par la procédure qui avait été retenue et avaient choisi de ne participer au vote.

Point 7. Présentation de l'observatoire interne 2024

- La synthèse a été réalisée par une élève IRA,
- la DI n'a pas la ressource pour exploiter les résultats de l'observatoire interne

Pour la CGT, plusieurs commentaires et questions,

- Au delà de la lecture des résultats, la grande question est de savoir ce que la Direction en fera, c'est ce qui est intéressant pour les agents et pour nous.
- De nombreux agents ne répondent plus à ces sondages car l'administration n'en fait rien.
- Voici ce qui nous a interpellé dans l'observatoire interne :
 - sous effectif et la perte de sens au travail notamment avec la défaillance des outils informatiques
 - certains chefs de service continuent à mettre la pression sur les agents alors qu'il n'y a plus d'indicateurs de performance au niveau interrégional, ça ne va pas et c'est à votre main de la DI.
 - **Problématique des faibles taux de promotions qui rejoignent** les chiffres du Rapport Social Unique.
 - discriminations c'est grave ce qui est écrit, c'est potentiellement du pénal. Il faut faire de la prévention
 - Sources d'informations : intranet directionnel (objet de notre question diverse) par contre le taux d'info en provenance des chefs de service est le plus bas.
 - **le réseau des ambassadeurs**, l'administration a conditionné les candidatures au fait de bien savoir s'exprimer à oral.

Quid de celles et ceux qui seraient candidats mais qui auraient des difficultés à l'oral. Nous demandons que le critère soit l'envie de participer à ce genre d'évènements et que l'administration forme les agents.

- Où en sont les ateliers de co développement pour les cadres sup? Le président de séance dit ok. Il n'y a pas de raisons que seuls les cadres de proximité les suivent.

La CGT a redit son attachement à un management participatif, le chef de service prend les décisions mais cela n'empêche pas d'écouter les agents, ce que malheureusement certains ont encore du mal à faire.

Pour conclure, la CGT a proposé une réunion pour faire avancer sur l'exploitation des résultats de l'observatoire interne, trouver des solutions et aider la DI à gagner du temps.
En somme, donner du sens aux réponses apportées par les agents.

Point 8. Présentation du rapport social unique

- En 2024, pas de possibilité d'intégrer les données sur les salaires
- valorisation les actions conduites par les services
- il n'y aura pas de recrutement PACTE en 2026
- Le RSU aura un ajustement en 2025 suite à la parution d'un décret

congés déménagement :

-

Pour la CGT, plusieurs commentaires et questions

- rappelons que la présentation du rapport social unique est une obligation
- des données ou précisions sont manquantes
 - comment se passe le recrutement des stagiaires sur les fonctions supports où il apparaît que les femmes sont majoritaires ?
 - **Taux de promotion** : la donnée sur le nombre d'agents proposées n'est pas disponible.

En réponse à notre question le président de séance nous indique *que les DR font des propositions, elles sont étudiées par la RH qui reprend tous les dossiers, et les CREPS, la DI n'en classe qu' 1 ou 2 au dessus du nombre prévu.*

- **Télétravail des encadrants**, blocage persistant de la DI.

Nous ne cessons de demander qu'il y ait un respect l'accord. Nous ne sommes pas CONTRE les projets de service mais contre l'usage qui en a été fait à la DIPA, notamment l'uniformisation. Comme seule réponse, le président de séance propose de faire un sondage auprès de tous les encadrants.

Mais le télétravail, c'est des demandes individuelles, un groupe ne peut pas décider pour un individu. La bataille continue !

- **Congés déménagement** : combien de demandes, combien de refus ? En attente de réponse
- **AA réserviste** : le nombre d'agents correspond-il au nombre de demandes déposées ? En attente de réponse
- **Accidents de service**, l'administration demande de plus en plus à certains de témoigner sur l'état de santé des collègues qui déclarent un accident de service.

Point 9. Présentation de la procédure de remise directe à Parquet de certains infracteurs

- Le protocole parquet qui est en cours à Orly sera étendu à Roissy avec un relèvement du seuil à 3kg et l'uniformisation du formulaire de dépôt.
- La DIPA a beaucoup travaillé pour limiter les contraintes pour les douaniers, par exemple, il n'y aura qu'une seule audition.
- La fin de la procédure douanière se fera au bureau et pas au dépôt.

Enfin, comme les comparutions immédiates ont lieu tous les jours à 13h, pour une affaire de l'après midi les remises au dépôt pourront se faire à partir de 19h et pendant la nuit.

Pour la CGT,

- L'exploitation des téléphones pourrait être un problème voire mettre en danger les agents puisqu'ils devront être sortis des poches/cages de faraday.

Quelle autre solution pourrait être envisagée pour exploiter la téléphonie ?

Point 10. tableau de suivi

- OPCO Aéroports au T2C : l'expérimentation est prolongée du fait d'une activité et pour limiter le report sur le terminal 2E.
- La direction a tranché, il n'y aura pas de cellule conseil aux entreprises à Roissy, c'est la PAE qui répondra à tous les opérateurs.

Pour la CGT,

- OPCO Aéroports au T2C, nous soulevons le problème du manque de place et demandons un autre aménagement
- GT douane verte : nous demandons la poursuite du suivi de l'inflation de mails et un travail de la DI et un point régulier sur les avancées des discussions avec ADP sur

III. Questions diverses CGT

1 - serait il possible de mettre en ligne un organigramme avec les contacts des différents pôles de la DI et leurs services respectifs ? De même, serait-il possible de créer une fiche mémo à destination des agents mutés avec les différentes étapes et démarches à entreprendre avant la mutation et/ou une petite FAQ?

Le président du CSAL est d'accord,

Pour la CGT, cela devrait se faire au plus vite pour une complète information des agents. Un organigramme de la DI existait il y a quelques années, il était bien utile à tout le monde malheureusement il a disparu .

2 - Fermeture des locaux de l'opérateur SODEXI en gare 2, que vont devenir le bureau de douane Sodexi et ses agents ?

Le président du CSAL nous a informé que l'opérateur SODEXI quitterait la zone fin juin 2027; les collègues du BC Sodexi quitteraient leur bureau actuel début 2027 et seraient relogés au RDC du 3520C.

Les locaux sont prêts à accueillir les agents contrairement à ce qui s'était passé pour l'emménagement au 3520A.

La présentation du projet (prise à bail, déménagement et mutualisation des vestiaires avec Cargo 7) est prévu en Formation Spécialisée au 2eme semestre 2026..

Pour la CGT, des questions demeurent que nous gardons pour la présentation du déménagement en Formation Spécialisée, rendez vous à l'automne 2026.

3 - Orly, à partir du 29 mars, les vols Air France de et vers la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion seront assurés depuis et vers CDG. Quel sera l'impact pour les brigades d'Orly ?

Le départ des vols AF a un impact pour la BSE3, un travail de la CRPC est en cours pour un repositionnement, en attente de la saison d'été de Transavia.

La direction d'Orly souhaite travailler avec les EMCAS et en coopération avec la BSE4.

Pour la CGT, comme pour la BSEOI, la coopération suppose un vrai dialogue entre les unités.