



14 septembre 2026

BSET2AC, face à des méthodes autoritaires, une révolte majoritaire !

Les agents de la BSET2AC ont décidé à 78,78% d'adresser une lettre ouverte à M. le DRV afin de contester les changements d'équipe décidés unilatéralement, en plein été, par l'encadrement et communiqués sobrement par voie de mail sous le titre «*Composition nouvelles équipes au 1er octobre 2026*», mais également pour renouveler l'expression de leur mécontentement quand à leurs conditions de travail.

Ce courrier n'est en fait que le haut de l'iceberg. Depuis des mois, la sérénité au travail n'est pas là dans cette unité.

«Cette nouvelle répartition a été établie dans un souci de rééquilibrage des effectifs et de renforcement de la dynamique collective »

Que ce soit le nombre d'agents par équipe, le ratio hommes/femmes ou la bonne répartition des grades, la nouvelle répartition managériale semble très éloignée d'un quelconque rééquilibrage...

De nouvelles équipes de 8, d'autres de 10 agents avec 2 à 4 femmes et à leur tête un CP secondé par un C1, quand d'autres équipes sont composées de C2 en chefs d'équipes alors que la logique d'un terminal composé de 72 agents serait qu'il y ait 8 équipes de 9 agents, c'est donc l'incompréhension qui domine.

- Puisqu'on parle «nouvelle répartition», pourquoi ne pas avoir réparti équitablement les femmes dans chacune des équipes et ne pas avoir mis les plus gradés à la tête des équipes? La composition du « vivier » de chefs d'équipe n'aurait pas été altérée et la hiérarchie des grades respectée.

A moins que l'encadrement veuille faire comprendre à ses agents que le grade ne fait pas le chef, voilà un ressenti des agents.

- Ainsi, que penser de ce rééquilibrage quand un CSDSA est en train de répertorier les gauchers dans chaque nouvelle équipe pour savoir s'il y aura assez d'armes de gaucher à chaque vacation ?

Vraiment, ce rééquilibrage semble gauche, décidé impulsivement et non réfléchi.

Renforcer la dynamique collective

Pourquoi pas ! mais s'il s'agit de dynamique collective, en matière contentieuse elle semblait plutôt bonne et ce malgré le particularisme de cette unité,

- tenir les terminaux 2A et 2C avec des effectifs inférieurs à ceux des 2 anciennes brigades BSET2A et BSET2C avant leur fusion sans oublier une borne PABLO en moins, un gérant en moins et deux détaxeurs en moins pour tenir quotidiennement les mêmes missions de service public et contrôler plus de vols qu'avant la fusion.

Les agents font tellement bien le boulot avec si peu d'effectifs, qu'ADP décharge des vols du T2BD et depuis le 10 Août des vols d'Orly au T2A sur les horaires 18h-22h.

Les collègues s'étonnent d'ailleurs de ne pas avoir vu passer de mail hiérarchique s'offusquant de cette situation. Étant donné la dynamique collective actuelle, les agents de la BSET2AC ne pourront pas absorber cette surcharge de travail, risques psychosociaux en approche !

Des questions demeurent, il est étrange de vouloir rééquilibrer dans le but de renforcer la dynamique collective de l'unité sans avoir tenu compte de certaines alertes,

- pourquoi ne pas les avoir entendues? Bouger des agents qui ne le souhaitent pas et en maintenir certains autres qui avaient exprimé un jour à ne plus travailler ensemble pose question.
- l'ambiance au travail doit être un élément à prendre en compte, faciliter les changements en écoutant certaines demandes d'agents est un levier pour avoir des collectifs de travail qui fonctionnent, cela participe aussi au renforcement de la dynamique collective.

Depuis le mail « *Composition nouvelles équipes au 1er octobre 2026* », le ressenti des agents de la BSET2AC penche plutôt pour des sanctions déguisées ou des mesures vexatoires, qu'en est il vraiment ?



La brigade est sur le point de «prendre feu» et il n'y a pas d'extincteurs!

Photo de Jakub Zerdzickisur Unsplash

Malgré des mentions répétées au cahier hygiène et sécurité (nov 2025 et juin 2026 pour les plus récentes), au DUERP et en réunions de brigade au moins 2 ans de suite (*ce qui est pas mal pour une brigade qui a 2 ans 1/2*).

Les principaux locaux situés aux arrivées ne sont pas équipés en extincteurs. L'article R4227-29 du Code du travail est pourtant clair : *tout employeur doit mettre à disposition au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée de 6 litres pour 200 m² de surface.*

Pourquoi ces remontées, notamment les plus anciennes, ne seront étudiées qu'au GT de la Formation Spécialisée du 17 septembre prochain ?

Le 26 août, le DRV prenait sa plume pour répondre à la lettre ouverte des agents via l'intersyndicale Solidaires-CGT. En voici quelques extraits et nos commentaires (en gras),

«l'existence de nombreux sujets de comportements en équipes ou individuels, ces derniers mois, qui ont justifié l'ouverture d'enquêtes administratives préalables, et qui confortent cet objectif d'équilibrer et de redynamiser certaines équipes »

De quoi parlez vous M. Le DRV alors que l'encadrement de l'unité évoque lui un rééquilibrage des effectifs et un renforcement de la dynamique collective? De plus, enquête administrative ne veut pas nécessairement dire discipline ou alors c'est l'aveu de sanctions déguisées ?

«tous les chefs d'équipe ont été vus »

Effectivement, si on s'en tient à la définition du Larousse du verbe VOIR c'est exact par contre, c'est le timing qui n'a pas été bon, les chefs d'équipe ont été reçus pour être informés du nouveau rééquilibrage mais après sa validation donc bien trop tardivement.

On a vu mieux comme opération de déminage ou de travail collaboratif .

«Je confirme que les contraintes signalées ont été prises en compte afin de ne pas bouleverser certaines situations personnelles »

Encore une fois, ce travail aurait dû être fait en amont.

Les contraintes signalées a posteriori n'ont été prises en compte que parce que certains collègues ont eu des rendez-vous et ont échangé avec le pôle prévention.

Enfin, faire passer la rumeur de changement des équipes qui courait avant l'été (démentie les yeux dans les yeux aux agents ayant demandé si elle était vraie) comme une information fiable du futur rééquilibrage est une drôle de méthode de transmission de l'information si cela est avéré.

«D'ici là la cheffe d'unité reste à l'écoute des agents pour accompagner ce mouvement»

Tant mieux mais les choses auraient dû être faites différemment, être à l'écoute des contraintes particulières de certain(e)s avant, par exemple. Ainsi, nous n'en serions pas à écrire ces lignes.

L'administration ne peut pas parler des chefs d'équipe comme un maillon essentiel, un relai de la hiérarchie et d'un autre côté, ne pas leur faire véritablement confiance pour travailler avec eux.

Enfin, parler de «mouvement» signifie la reconnaissance d'un problème à la BSET2AC.

Quel fera l'administration pour mettre fin à ce mouvement? Quelles mesures seront mises en place? Affaire que nous suivons au plus près!