

Le parfait exemple de ce qu'il ne faut pas faire (BSM)

Lors de la **FS de CSA** de la DI Île-de-France qui s'est tenue hier, parmi les nombreux points à l'ordre du jour, nous avons eu un rappel sur la situation indemnitaire des SMBI. La direction nous a fait une présentation mathématique de la situation et de l'interdiction du cumul de plusieurs ACF, déjà relevée par notre syndicat. Le SNAD CGT a rappelé qu'il existe une injustice flagrante entre les co et les surv. En effet, l'ACF surv est dix fois moindre que celle des opco à grade équivalent. L'indemnité de risque est utilisée pour compenser cette différence, mais nous estimons que le risque n'a rien à voir avec la rémunération mais doit compenser un risque. Le SNAD CGT a revendiqué à nouveau un alignement de l'ACF surv sur celui des opco, en plus du bénéfice de l'indemnité de risque, inhérente aux fonctions.

Toujours sur l'indemnitaire, on assiste ces dernières années à la mise en place de nombreuses primes, pour certaines fonctions particulières (CSRH, chefs d'équipe, moniteurs de tir, de TPCI, TSI). La DG appelle cela des mesures correctives qui reconnaissent la spécificité de certaines fonctions, le SNAD CGT fait remarquer que dans tous les domaines, la complexification des procédures, le niveau d'exigence demandés justifieraient une revalorisation générale des salaires.

La DG crée littéralement du découragement.

Le SNAD CGT a donc insisté sur la nécessité de mesures indemnitaires d'ordre général pour compenser les problèmes de rémunération et d'attractivité dans notre administration. Pour mémoire, nous avons estimé la perte de pouvoir d'achat des douaniers à près de 500 euros en moyenne depuis 2005.

Travaux en cours

Plus que les travaux, nous avons évoqué la situation difficile des services support. Nos collègues, pourtant convoqués par l'administration, ont fait état de leur niveau de frustration, voire de souffrance dans ces services. On y recense de nombreux arrêts maladie, sur de longues périodes, un taux de départs définitifs qui dépasse l'entendement. Les concernant, l'attente envers eux des services de la ligne est très forte et les nombreuses difficultés qu'ils rencontrent pas toujours prises en compte. Ainsi, par exemple, les difficultés existantes à la DG, au service achats notamment, ont des conséquences sur les opérations en cours dans notre DI.

En bref, les services support craquent !

Services sociaux

La présentation détaillée de l'activité des services sociaux était particulièrement complète et bien présentée. L'analyse des collègues et celles du SNAD CGT concordent sur de nombreux points : ils remarquent une augmentation du nombre de sollicitations, principalement sur des questions relatives au budget des agents.

Le SNAD CGT a rappelé la complémentarité entre les services sociaux et nos correspondants sociaux. Ces derniers subissent bien souvent une surcharge de travail, un manque de formation sur leurs missions et un nombre de tâches annexes conséquentes et sans lien véritable avec le métier.

Après ça, les principales problématiques traitées sont relatives au budget, au logement et à la maladie. Il est à noter une augmentation des interventions et des aides des correspondants sociaux.

C'est également le cas pour la Mutuelle et l'ODOD qui sont très régulièrement sollicitées. Le SNAD CGT s'inquiète particulièrement quand il constate que le salaire ne suffit pas à sortir les agents de situations complexes (divorces, maladies...). Les spécificités de la région parisienne (le coût des loyers et des transports) sont pourtant connus de notre administration mais hélas, rien ne bouge.

Brigade de surveillance du ministère

Le point sur la seconde phase des travaux à la BSM a été l'objet de nombreux échanges entre l'administration et les OS.

Le SNAD CGT a déploré la méthode utilisée. En effet à aucun moment les agents n'ont été consultés sur leurs attentes, sur leurs propositions, leur besoins, donc sur tout ce qui fera partie de leur cadre de travail !

Quand on n'associe pas les principaux intéressés à des modifications très structurantes pour leurs futures conditions de travail il ne faut pas s'attendre à ce que le projet emporte l'adhésion. Et pourtant certains aménagements vont dans le bon sens, notamment en matière de sécurité, d'hygiène, de circulation.

Les récriminations des agents portent sur plusieurs points et leurs interrogations sur certains choix retenus sont par ailleurs très pertinents.

Tout d'abord, le coin repos qui existe actuellement n'est pas adapté. Il s'agit d'un lieu de passage qui ne permet pas un minimum de confort, de tranquillité et d'intimité quand les agents éprouvent le besoin de se reposer. Les services de 12h, les stations debout longues nécessitent pourtant des pauses plus adaptées.

La salle d'ordre extrêmement imposante est surdimensionnée et aurait mérité d'être réduite au profit du coin repos.

Les vestiaires hommes notamment celui qui sera en forme de triangle (23 places) sera difficile à aménager et très peu confortable.

Au contraire, les vestiaires femmes semblent surdimensionnés. 28 places dans le premier vestiaire et 18 places dans le second pour 46 places au total. Il faut savoir que l'effectif féminin actuel est de 16 et que de mémoire d'agents il n'a jamais dépassé les 20 personnes !

Le premier vestiaire de 28 places représenterait une proportion de 25 % de femmes dans la brigade, soit la part des femmes dans la branche surveillance.

Il s'agirait déjà d'un objectif ambitieux au regard des candidatures féminines beaucoup moins nombreuses selon la direction interrégionale. La CGT a proposé de supprimer ce deuxième vestiaire en le laissant tel qu'il est actuellement puisque c'est un coin tisanerie qui permettrait aux agents de prendre un peu de repos en enlevant, gilet pare-balles, armes et ceinturons dès lors que c'est possible. Cela serait d'ailleurs source d'économies.

La salle de formation de 30 m² semble également susciter des interrogations. Surtout au regard de la très grande salle d'ordres qui n'a pas de vocation opérationnelle (pas de procédures à mettre en œuvre), celle-ci aurait pu être utilement utilisée pour les formations.

En tout état de cause la méthode est détestable. Les agents, à raison, se sentent exclus de cette opération.

D'un projet qui aurait dû susciter l'enthousiasme on fait un projet qui provoque la défiance car on n'a pas mis en place de consultation collective (par mails ou tout autre moyens).

On nous dit que des améliorations sont possibles notamment pour les repos. Nous serons donc extrêmement vigilants et exigeants sur les modifications proposées. Nous sommes à l'écoute de vos propositions puisque l'administration ne sait pas l'être : cgt-paris@douane.finances.gouv.fr.

Dans le même esprit, toujours à la BSM, les collègues de l'élément nautique ont appris par un courriel, qu'ils devaient assurer le renfort de l'élément terrestre cet été et ce alors qu'ils sont passés de 11 à 6. Comment continuer d'effectuer leurs missions dans de telles conditions ?

À la BSM, c'est le degré zéro de la communication vers les agents, du « vertical ++ ». Nous espérons sincèrement que la nouvelle équipe saura faire évoluer les choses dans l'intérêt de tous.

25 juin 2025