

## COMPTE RENDU DE LA CONFERENCE

du 13 avril 2021 entre les OS et madame BECACHE

Durée : 2 heures

Étaient présents madame BECACHE et un représentant de chaque organisation syndicale représentative au SEJF (CGT, Solidaires et UNSA).

Les thèmes suivants ont été abordés :

### **\* Concernant le virus Covid-19**

- Mme BECACHE nous a indiqué que :
- Le télétravail ne posait pas de problème au SEJF et qu'elle souhaitait qu'il soit effectué à proximité des unités et antennes pour permettre une meilleure réactivité en cas de besoin;
- les masques FFP2 ne sont pas pratiques ni fiables car facilement altérables dès qu'on les touche et inefficaces si l'on porte la barbe. En raison de leur prix élevé, ils ne doivent être portés qu'à l'occasion d'actions comportant des risques élevés;
- Les activités opérationnelles ont été maintenues. Nous lui avons indiqué que ce n'était pas toujours le cas puisque une opération d'importance été annulée récemment; elle a alors souligné que le maintien se faisait en concertation avec le RUL, le chef de groupe et le directeur d'enquête. Une fois évaluée, la proportion « risque / profit ou coût / avantage » de l'opération.

La représentante de l'UNSA a souligné les trop nombreux cas de COVID en Province, souvent liés à l'activité opérationnelle.

### **\* Concernant la vaccination**

Nous avons proposé qu'un calendrier soit établi reprenant les personnes volontaires et/ou susceptibles de répondre aux critères imposés par le gouvernement. Nous avons suggéré que cette vaccination s'effectue au sein du service, par le médecin de prévention en associant évidemment les agents de la DNRED.

### **\* Concernant la formation**

Une cession de formation d'ODJ et OFJ sera lancée très prochainement pour respectivement 15 ODJ et 6 OFJ, ainsi que 5 postes supplémentaires d'ODJ et 2 ou 3 cadres supplémentaires en distanciel pour renforcer le vivier.

La période de sélection ira jusqu'à l'automne pour laisser place à une formation s'étalant de début janvier à juin.

Nous lui avons fait remarquer qu'aucun retour d'expérience des agents issus du vivier n'avait été sollicité de la part du commandement. Que d'après nos informations obtenues auprès d'eux, ils se sont retrouvés en souffrance psychologique et physique, durant une grande partie de la formation, puisque qu'ils étaient astreints à continuer leurs activités professionnelles (avec sur le dos une hiérarchie peu compréhensive quant à leur charge de travail), et qu'ils se retrouvaient donc contraints d'apprendre et réviser après le travail, ce qui n'a pas manqué d'engendrer une fatigue extrême. De plus, de ne pas s'être vus intégrés, au moins lors de la première semaine avec les agents en présentiel, cette situation leur a fait ressentir une forme d'abandon.

Il y avait les vrais ODJ et les autres.

Nous avons souligné tout le mérite qui leur incombait, car réussir dans ces conditions, nécessitait d'avoir une véritable motivation à toute épreuve.

Nous avons à nouveau fait savoir notre opposition à ce type de formation et avons demandé à ce que les postes en distanciel soient intégrés à ceux en présentiel d'autant plus qu'il s'agira d'une petite promotion. Madame BECACHE nous a affirmé que ce serait impossible, car le service RH de la DG ne nous a accordé que 15 emplois d'ODJ et, a accepté 5 places supplémentaires dans le vivier.

Il est certain que ce mode de recrutement ne coûte rien à la DG et que la souffrance dans laquelle sont plongés les candidats lui importe peu.

Nous avons demandé à la directrice de solliciter les agents du vivier de la dernière promotion pour un retour d'expérience, dans le but d'améliorer cette formation aujourd'hui imposée.

Nous lui avons également demandé de solliciter des DI respectifs :

1°) pour un aménagement des postes de travail des agents retenus afin qu'ils suivent cette formation exigeante et riche d'apprentissages hors douanes

2°) et de leur offrir la possibilité d'intégrer ponctuellement des sessions en présentiel ou en visioconférence.

Nous avons souligné la nécessité de continuer les formations notamment TPCI et stage Investigations et sécurité. Il nous apparaît anormal qu'un pourcentage significatif d'agents ne soit pas habilité au bâton télescopique. Nous lui avons rappelé qu'il s'agissait d'une alternative à la sortie du pistolet et qu'un jour, nous finirons par avoir un « vrai » problème.

Si la situation n'évoluait pas, nous lui avons proposé d'être dotés d'une autre arme alternative, le TASER.

Madame BECACHE nous a répondu qu'elle était consciente de ce problème et qu'elle pensait que la proportion risque / avantages était au profit des formations, qu'elle allait s'investir pour la réalisation de ces dernières et qu'elle sensibiliserait son successeur.

En effet, madame BECACHE nous a appris qu'elle devrait quitter le SEJF d'ici cet été.

#### \* **Autres points abordés :**

– Sur le temps partiel : madame BECACHE a assumé son hostilité de principe d'accorder cette souplesse aux agents en charge d'un portefeuille d'enquêtes et notamment pour les petites unités de Province.

Toutefois, elle a précisé qu'il demeurerait possible d'examiner au cas par cas la situation de l'ODJ / OFJ.

– La cheffe de service nous a ensuite informés de la possible création de postes de travail par la DG en relation avec l'activité du parquet européen chargé d'enquêtes financières de haut niveau. A ce titre, 17 agents « NTECH » pourraient être formés et déployés sur l'ensemble du territoire.

Même si nous ne sommes pas dupes et savons qu'il s'agit de réaffecter des agents victimes de la casse de la douane, nous avons sollicité l'affectation de 3 de ces agents spécialisés au SEJF.

Effectivement, en ces temps de concurrence avec d'autres services de Police, notre existence n'est subordonnée qu'à la qualité de nos résultats et nous nous devons donc d'être efficaces en matière de nouvelles technologies... depuis le temps que la CGT porte cette demande, elle pourrait peut-être devenir réalité... finalement !

– Elle nous a ensuite informés des probables vacances de poste au SEJF pour les RUL de Paris, Lyon et Fort de France ainsi que pour le chef du pôle administratif.

– Enfin, elle nous a indiqué qu'une note relative aux heures de nuit, pénibles et de jours fériés est en cours de rédaction mais qu'hélas, elle ne visera pas les OFJ. Elle ne sait d'ailleurs pas si ces derniers pourront y prétendre un jour...!

Amis et collègues OFJ, il serait peut-être grand temps de réagir et de vous mobiliser ! Par expérience, nous savons que bien souvent pour obtenir des avancées, seul un rapport de force avec l'administration peut faire bouger les lignes.

Nous sommes conscients de cette iniquité d'application des règles au sein d'un même service que nous formons mais la DGFIP n'entend rien lâcher quant à cette différence de compensation horaires des agents.

**N'hésitez pas à nous solliciter pour évoquer le ou les sujet·s qui vous interpelleraient ou qui n'ont pas été évoqués et que vous souhaiteriez voir abordés lors d'un prochain échange avec la Directrice.**

Vos élus CGT