



## CHSCT PLÉNIER 31 MAI 2022

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le Directeur général des finances publiques nous a adressé un message :

*Bonjour à toutes et tous,*

*L'année 2022 sera celle de la préparation des nouvelles orientations stratégiques de la DGFIP. L'En effet, notre contrat d'objectif et de moyens se termine à la fin de l'année. Je souhaite donc que nous nous dotions ensemble d'une nouvelle feuille de route, qui définira des perspectives claires et partagées pour l'ensemble de nos métiers et de notre organisation, et qui pourra être le cadre d'un futur nouveau contrat d'objectifs et de moyens.*

*Pour engager la réflexion, j'ai réuni à Poitiers les 23 et 24 mars l'ensemble des directeurs et directrices pour un séminaire de travail, consacré aux grandes orientations stratégiques de la DGFIP.*

*Le même travail est désormais en cours dans chacune de vos directions. A ma demande, vos directrices et directeurs ont commencé à organiser un grand « remue-méninges » associant l'ensemble des agents.l'*

*Ces travaux, qui s'échelonnent jusqu'à l'été, ont pour objectifs d'échanger et d'écouter, et de faire remonter les meilleures idées, et les principales préoccupations. Ils pourront porter sur l'avenir de nos métiers, les conditions d'exercice de nos missions, les relations avec nos partenaires.*

*Ils nous conduiront aussi à nous interroger sur nos valeurs, nos atouts, nos fragilités, nos marges d'amélioration.*

*J'ai souhaité qu'ils soient organisés selon des modalités adaptées aux problématiques locales, en dehors de toute orientation prédéfinie, pour que chacun et chacune puisse s'exprimer librement pour donner son avis et exprimer des suggestions.J'*

*Ce grand remue-méninges contribuera à la définition d'un projet sur lequel nous aurons à l'automne une concertation plus formalisée.*

*Vos directeurs sont mobilisés pour relayer vos attentes, vos préoccupations et vos propositions. Le succès de cette démarche participative dépend de votre implication, c'est donc maintenant à vous de vous en emparer.c'*

*Bien à vous toutes et tous.*

*Jérôme Fournel*

## **Quelques éléments de réponse à cette proposition....**

Par message du 18 mai, le directeur général s'est donc adressé aux personnels de la DGFIP, pour annoncer dans le cadre de la préparation des nouvelles orientations stratégiques de la DGFIP, qui définiront le prochain contrat d'objectif et de moyens, l'organisation d'un grand « remue-méninges » prétendant associer l'ensemble des agents.

Il y précise, que ces travaux, qui s'échelonnent jusqu'à l'été, porteront sur l'avenir de nos métiers, les conditions d'exercice de nos missions, les relations avec nos partenaires, mais qu'ils pourront également conduire à

questionner les valeurs, les atouts, les fragilités, les marges d'amélioration de la DGFIP.

Au travers de ce message, la Direction Générale entend (paraît-il) lancer un débat, prétendument participatif, sur l'avenir de notre direction, selon des modalités dépendant des conditions d'organisation locales, en dehors de toute orientation prédéfinie.

Or cette orientation a déjà été présentée, aux directeurs, au cours du 1er trimestre ; des réflexions approfondies ont même déjà été engagées avec ces derniers, sur les prochaines évolutions, que la centrale souhaite mettre en œuvre, et cela sans y avoir associé les représentants des personnels.

Le fait que ce type de concertation ait été lancé, sans y associer en amont les organisations syndicales de la DGFIP, montre la volonté du directeur général, d'ignorer leur représentativité et leur crédibilité, et de les court-circuiter au travers d'un dispositif « déstructuré », pouvant sans doute permettre d'interpréter les résultats... à la convenance de notre directeur général.

Dans toutes les instances, nous alertons sur les conséquences néfastes des politiques, et réformes, engagées pour les missions, les services, les emplois, les conditions de travail des personnels de la DGFIP, ainsi que la dégradation du service public proposé aux usagers.

Or, l'organisation de ce type de « concertation » montre la volonté d'écarter, préalablement à toutes discussions pré-stratégiques, les observations et revendications portées par les organisations syndicales, sur de multiples sujets, qui pourraient eux aussi faire l'objet d'un « remue-méninges » !

En voici d'ailleurs une liste non exhaustive :

- Une revalorisation conséquente de notre rémunération, tant sur le point d'indice, que sur les primes.
- L'opposition à toute rémunération au mérite, qui aurait pour effet de diviser davantage les agents, et d'augmenter l'individualisation sans précédent, de nos rémunérations.

Nous nous opposons en effet à toute refonte des modalités de rémunération, à enveloppe constante, qui conduirait, de fait, de distribuer quelques miettes à certains seulement, et à soustraire du pouvoir d'achat au plus grand nombre !

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique.
- Le maintien et le renforcement de l'ensemble de nos missions, qui sont indispensables au bon fonctionnement de l'État, et garantes de la cohésion sociale, notamment les services de gestion des impôts des particuliers, et des professionnels, les services de la gestion publique, les services des missions cadastrales et foncières, le contrôle fiscal, les services informatiques, les services transverses, et l'accueil de proximité.
- La fin des services nationalisés et le retour des compétences dans les départements (notamment les SAPF et CSRH).
- Le retour de l'encaissement de l'impôt au sein de nos structures.
- le retour d'implantations DGFIP pérennes au plus près des usagers, et des domiciles des agents.
- la fin de l'industrialisation des tâches, la possibilité de rendre un travail de qualité.
- le renforcement des effectifs, et le comblement des vacances d'emplois, et l'augmentation des effectifs des EDR, afin de permettre un retour à un usage normal du service EDR, c'est-à-dire le renfort des services et non le comblement des vacances d'emplois, par exemple...c'est-à-dire
- la fin du recrutement par la voie contractuelle, dans le but de maintenir un service public de qualité avec des agents, sous statut, formés et protégés, et la fin de la précarisation des emplois, induite par le développement de la contractualisation telle qu'elle est voulue, par les autorités politiques en place.
- l'augmentation du volume des promotions internes, et la possibilité d'évolution dans les carrières.
- le maintien d'une action sociale locale, au plus près des agents, ainsi que l'arrêt de la vente des résidences EPAF.

\*\*\*

Ces besoins transparaissent d'ailleurs, nous semblent-ils, dans l'observatoire interne, où on peut constater, entre autres, qu'une part énorme des agents trouve que leur direction n'évolue pas dans le bon sens, et évolue trop vite :

- le décalage éloquent entre les réponses de notre ministère, et celles de la Fonction Publique d'État, montrant ainsi l'état de notre administration ;
- des réformes subies,
- un niveau de stress inquiétant,
- une charge de travail intenable ;
- une perte de sens du travail et au travail ; dû notamment à l'industrialisation des tâches ;
- une très faible part (8 %) des agents arrivant à toujours faire face à leurs difficultés quotidiennes ;
- des promotions insuffisantes,
- une rémunération insuffisante,
- une absence de reconnaissance, et finalement la réification des agents ;
- une grande inquiétude des agents sur la qualité des services rendus aux usagers.

Et ce malgré un sondage biaisé, par exemple en laissant deux réponses possibles pour les réponses positives, et une seule pour les réponses négatives, ou avec la disparition des réponses possibles, concernant la situation des effectifs... !

Ce manque de transparence démontre le mépris du dialogue social qu'entretiennent les « décideurs », à l'égard des corps intermédiaires, notamment !

\*\*\*

Ce remue-méninges pourrait passer, si nos informations sont exactes, par la tenue d'ateliers participatifs, courant juin (parce qu'il conviendrait de finir avant l'été sans doute), d'une durée de deux ou 3 heures environ, sur tous les sites peut-être, ou seulement une partie.... Ces ateliers seraient animés

par différents chefs de service. Pour chaque atelier, les participants réunis en petits groupes réfléchiraient sur un thème pendant une vingtaine ou un trentaine de minutes, puis changeront de thèmes pour compléter les propositions formulées par le groupe précédent (format « world café » peut-être).

Les thématiques suivantes seraient envisagées :

- L'organisation territoriale de la DGFIP ;
- La simplification et l'informatisation ;
- L'amélioration de l'offre de services aux différentes catégories d'utilisateurs : particuliers, professionnels, collectivités territoriales, autres administrations ;
- L'évolution des conditions de vie au travail et des moyens.

Mais rien sur les salaires, la perte de pouvoir d'achat, les sous-effectifs, les injustices sur les mutations, les dérives du recrutement au profil pour l'encadrement et les agents A notamment, les charges de travail, l'augmentation des RPS, etc, ...

### **L'exemple des mutations, et notamment de la création de mouvements dédiés pour les stagiaires ...**

L'application des nouvelles règles de mutation conduit à créer des tensions, et à révéler des injustices, et ce malgré la bonne volonté des RH à Paris, qui tentent de réparer au mieux les travers de ces choix politiques, et de traiter humainement des cas difficiles.

Cette « usine à injustice » est bien identifiée : il s'agit de la décision unilatérale de créer des mouvements dédiés pour les stagiaires en dehors du mouvement général des titulaires. » La revendication de SOLIDAIRES d'un mouvement unique entre stagiaires, et titulaires, sur la base de l'ancienneté reconstituée, est pourtant la seule option pertinente pour réduire les injustices et traiter le collectif DGFIP dans son ensemble en toute équité. »

Les conséquences sont donc selon nous, catastrophiques, et n'ont qu'un seul objectif : diviser les personnels :

- les titulaires contre les stagiaires (et parfois les stagiaires d'une promotion contre une autre promotion !),
- les prioritaires contre les non prioritaires,
- et à venir les agents de la DGFIP, contre les contractuels.

Si l'on rajoute à cela, les délais de séjour, la départementalisation, la multiplication des postes aux choix, les relocalisations, le Nouveau Réseau de Proximité, et les sous-effectifs dans les services, le cocktail est explosif !

De plus, ceci est volontairement mis en place pour que ponctuellement certains profitent de certaines aubaines géographiques, et cautionnent donc ces déréglementations.

Sauf qu'il ne faut pas oublier que tout agent dans sa carrière pourra être un jour victime d'une injustice via les mutations, et que la seule protection efficace, repose sur des règles collectives justes, et transparentes !

Il n'est pas trop tard pour l'administration de reconnaître son erreur en termes de politique RH, à l'heure où les vacances de postes sont très conséquentes, et redonner par là aussi une attractivité largement perdue.

Solidaires Finances revendique d'une part, la suppression de tous les délais de séjour, et d'autre part, des emplois pourvoyant tous les postes vacants, par des agents titulaires de la DGFIP. En effet, il est clairement inadmissible de priver des agents de la DGFIP d'une mobilité choisie à cause des restrictions dues à des délais de séjour.

**L'exemple du recrutement au choix, notamment les cadres A + AFIPA / IP / I DIV suite aux derniers mouvements ; mais ce qui est dit ci-après peut viser toute la politique de recrutement au profil pour bien des agents de catégorie A ...**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a exclu les affectations du périmètre des CAP.

Pour autant, les mutations et les nominations ne sont pas un long fleuve tranquille pour tous les agents, dont les cadres A +.

De par les remontées parvenues à **Solidaires**, on constate que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas toujours aisée. Un certain nombre de collègues A +, tout comme les autres agents A B et C, sont confrontés à des problèmes familiaux, de santé, d'éloignement géographique, de restructuration,....

La généralisation des recrutements au choix : pourquoi ? :

La Direction générale a érigé en dogme le principe selon lequel « le recrutement au choix est le seul système qui garantisse de mettre la bonne personne sur la bonne « chaise ».

Elle affirme que cette réforme serait positive pour la DGFIP, car on ne réformerait (naturellement ...) que pour faire mieux.

Qu'en est-il ?

Comme devant toute réforme, la généralisation du choix pose deux questions : l'ancien système a-t-il échoué dans sa mission ? quel est l'apport de la réforme ?

Tout d'abord, rappelons que la DGFIP fait partie intégrante de la fonction publique d'État, organisée statutairement en fonction publique de carrière. Il en résulte que les grades sont généralistes, que chaque grade donne accès à un certain nombre d'emplois, et que la formation professionnelle permet d'assurer ces changements d'emplois.

À la première question, il faut reconnaître que la DGFIP a toujours été reconnue pour son professionnalisme, et que les règles d'affectation anciennes n'ont pas été un handicap pour l'exercice des missions assignées. Quant aux cadres A +, les règles de classement leur donnaient de la visibilité sur le mouvement, et leur permettaient de se projeter pour l'avenir.

À la question de l'apport de la réforme, la réponse ne coule pas de source, notamment au vu de certaines fiches qui ne démontrent aucune spécificité du poste, et se limitent à décrire le b.a.ba attendu de tout cadre.À

Quelle pertinence à un tel mode de gestion si ce n'est le résultat d'un choix idéologique ? !

Les remontées que nous avons interpellent à plus d'un titre, et sont une première réponse à notre question. La généralisation des recrutements au choix est une source d'incompréhensions et d'injustices majeures.

Certains collègues ont le sentiment de repasser un entretien de sélection au grade !

Plusieurs candidats ont eu parfois le sentiment que les jeux étaient déjà faits, que la personne était déjà choisie. Le mouvement leur a donné raison.

Les explications données par les directions aux cadres non retenus, sont inexploitable, et ne leur permettent pas de « rebondir » !

Selon la DG, les directions locales sont seules à même d'expliquer les raisons pour lesquelles les candidats ont été écartés, ce qui, toujours selon la centrale, « leur permettra de rebondir ».

Or, la réalité est souvent très différente.

Que faire face à une réponse type : « après un examen attentif de votre dossier et malgré vos compétences et la qualité de votre dossier, nous n'avons hélas pas pu retenir votre candidature ».

En réalité, la plupart du temps, la direction n'a pas d'argument à faire valoir, car le critère de sélection est trop subjectif. D'ailleurs, comment pourrait-il en être autrement ?

Avec un système, qui sélectionne massivement, sans règle claire et transparente, et qui fait beaucoup plus de déçus, que d'élus, l'exercice devient vite contre-productif !

Les modalités sont chronophages pour les directions, et pour les cadres.

Les choix de recrutements sont difficilement explicables, et les motifs donnés ne permettent pas aux cadres d'en tirer un enseignement, ni de se projeter dans le futur.

La perte de visibilité est considérable par rapport à ce qui existait dans le « monde d'avant ».

Ces recrutements/sélections « au choix » sont source d'injustices, d'inquiétudes et de difficultés professionnelles et personnelles pour de nombreux collègues.

Solidaires conteste l'évolution actuelle des règles de gestion et revendique des critères objectifs, clairs, transparents et contrôlables La généralisation du recrutement au choix ne se justifie pas, et est même contre productive.

Que compte faire la Direction, éventuellement dans le cadre de ces ateliers « Remue Méninges » pour aborder aussi ces problématiques, pour reconnaître notamment l'engagement de ses agents, y compris des agents en charge de l'encadrement ?

## **Les Résultats de l'Observatoire Interne 2022**

**Solidaires Finances** dénonce la lecture que fait l'administration des résultats. Elle se félicite en premier lieu d'un meilleur taux de participation.

À noter que 39 % des agents ont répondu à l'enquête de satisfaction, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2021. Sur ces 39 %, 60 % sont des cadres A et A+, avec un décrochage notable, chez les cadres C.

La Direction se borne évidemment à mettre en exergue les éléments positifs même si **Solidaires Finances** fait remarquer que globalement les indicateurs restent mauvais, avec des résultats à la DGFIP, bien en deçà de ceux de la Fonction publique.

**Solidaires Finances** a demandé à la Direction Générale de réaliser une analyse plus précise et approfondie des données qu'elle produit.

**Solidaires Finances** demande à pouvoir disposer de données par services/structures/missions qui permettrait de cibler plus finement les points de crispation dans notre administration.

Par ailleurs, **Solidaires Finances** interroge la DG sur les suites données à l'observatoire.

En effet, les agents verraient davantage d'intérêt à y participer, si des mesures concrètes, étaient prises pour répondre à leurs attentes à l'issue de ces consultations.

La DG répond que cet observatoire n'a pas vocation à produire des effets mais juste à prendre la mesure du ressenti des agents !

Autrement dit, finalement, la DG n'en tire aucune conclusion !

Solidaires Finances met en exergue le fait que seul 29 % des agents de la DGFIP se disent optimiste sur leur avenir au sein de leur direction contre 73 % à la Fonction publique.

Cela est pour nous dramatique, même si ce chiffre est en augmentation de 2 points ! C'est d'ailleurs corroboré par l'évaluation des risques avec l'insécurité de l'emploi qui est en hausse....

Idem sur la motivation au travail qui est de 51 % à la DGFIP, contre 73 % à la FP.

Nous avons relevé également que 49 % des agents sont satisfaits de leur charge de travail, ce qui reste quand même 20 points sous les chiffres de la FP.

Du reste les principales sources du stress au travail restent la charge de travail et les perspectives d'avenir !.

Enfin, Solidaires Finances insiste sur le fait que seul 27 % des agents sont satisfaits de leurs possibilités d'avancement ou de promotions.

En bref, les indicateurs restent globalement mauvais, ou faibles, et aucune vraie analyse n'est faite, avec des actions concrètes à mettre en œuvre, en corrélation avec l'analyse, ensuite.

Un nouvel indicateur a été ajouté en 2022 sur le télétravail et les outils numériques. La DGFIP tire un bilan très positif du télétravail car 85 % des agents en tire un bilan positif.

Mais encore une fois, aucune réelle analyse sur le fond.

Pour **Solidaires Finances**, il est probable que l'effet télétravail, et son développement massif ces deux dernières années dans notre administration ne soit pas pour rien dans une très « relative » amélioration de certains chiffres.

En effet, dans le même temps, les agents en télétravail se disent à 36 % isolés, à 20 % mal installés. Nous avons mis en rapport ces chiffres avec les tensions dans les équipes, et la dégradation des collectifs de travail. Il est patent que certains agents optent pour cette modalité de travail, aussi pour gagner en temps de transport donc en fatigue et en stress mais aussi, pour s'extraire d'un milieu professionnel, difficile, parfois toxique ou anxiogène.

Enfin sur les outils numériques, les chiffres sont en hausse, cela pouvait difficilement en être autrement (on parlait de tellement loin !...) et les investissements informatiques, liés à la crise COVID (achat massif d'ordinateurs portables, portage des applications en vu du télétravail...) sont pour beaucoup dans cette évolution vitesse V.

**Solidaires Finances** demande qu'un nouvel indicateur soit ajouté en posant la question des impacts du télétravail aux collègues qui ne sont pas télétravailleurs.

Ces éléments pourraient et devraient être abordés lors de ces réunions remue méninges !

**Solidaires Finances** exige toujours que les agents et agentes aient un poste de travail adapté aussi bien en télétravail à domicile qu'en présentiel afin de prévenir les risques en lien avec la santé. Alors qu'il semble déjà bien difficile de résoudre ces problèmes d'équipement, comment envisager l'épineux sujet de l'organisation du travail, et notamment du télétravail ? **Solidaires Finances** reste sceptique sur ce dernier point.

Nous sommes par exemple, toujours dans l'attente d'avancées significatives pour certains services concernant la mise en place et l'octroi du télétravail ? Ou en sommes nous pour le SIP BOUCRY ? Par exemple ? Ou en sommes nous pour la BCR Centre à Uzès ?

\*\*\*

**Au niveau budgétaire**, la loi de finances accorde légèrement moins de moyens à la DGFIP.

Pour Solidaires Finances, la rigueur budgétaire, imposée à la DGFIP depuis de nombreuses années, et confortée avec le PLF 2022 hypothèque l'avenir de la DGFIP.

C'est pourquoi Solidaires Finances réaffirme que l'intégralité des missions exercées par la DGFIP doivent bénéficier des emplois et des moyens budgétaires appropriés et nécessaires, car elles sont économiquement rentables et socialement utiles.

Les politiques dogmatiques de réduction des effectifs conduisent à une externalisation à outrance de missions de services publics.

Depuis des années, sous prétexte de réduction des dépenses publiques, les mêmes politiques sont à l'œuvre dans les services publics et la DGFIP : suppressions massives d'emplois, suppression des implantations territoriales pour les remplacer par des Établissements France Service sans présence d'agents de la DGFIP, tout en confiant à des boîtes privées, à la fois les réflexions, et les réalisations des politiques de services publics. :

**Pour Solidaires Finances, il est urgent de rappeler l'utilité, la nécessité du Service public pour le plus grand nombre.**

**Sans services publics, il ne peut y avoir d'égalité citoyenne ni de justice sociale.**

**Pour un service public efficace, et de qualité, il faut une rémunération juste, et suffisante. Des revalorisations s'imposent pour tous les grades ! Exigeons notre dû. !**

**Il devient plus qu'urgent de revaloriser les grilles indiciaires des agents C, B et A, et d'augmenter la valeur du point d'indice.**

L'adaptation et la grande technicité des personnels de la DGFIP permettent d'assurer au mieux nos missions de service public... mais sans jamais voir de reconnaissance en monnaie sonnante et trébuchante ! Tout juste des primes « one shot », et pas pour tout le monde, au risque risquant d'accentuer les tensions dans les services.

Certes la DGFIP ne peut agir sur notre point d'indice, elle peut néanmoins augmenter notre rémunération en dégelant notre régime indemnitaire (ACF, IMT). Pour cela elle dispose de marges de manœuvre financières !

**En juillet prochain, la Direction Générale ouvrira des négociations sur le volet indemnitaire.**

**Dès à présent nous devons peser, nous mobiliser par tous les moyens, pour que les revendications que nous portons soient entendues sur ce sujet-là.**

\*\*\*

Enfin, la question du pouvoir d'achat est plus que jamais d'actualité pour la majorité des salariés du public, et du privé, des précaires, des jeunes et des retraités.

Comment pourrait-il en être autrement quand les tensions sur les salaires demeurent aussi fortes depuis longtemps, que les prix n'ont cessé d'augmenter ces dernières années et que désormais l'inflation s'envole comme jamais depuis 20 ans. En effet, selon l'Insee, en avril dernier, celle-ci avait bondi de 4,8 % sur une période d'un an et les prévisions annoncent une inflation supérieure à 5 % en septembre prochain.,

Les prix ne cessent d'exploser, que ce soit ceux de l'énergie, des produits manufacturés, de l'alimentation, des produits pétroliers, rendant ainsi les mois de plus en plus difficiles pour la majorité de la population.

Le « reste à vivre », une fois les dépenses contraintes déduites, se réduit à peau de chagrin en particulier pour les plus modestes.

Les agents de la DGFIP, ne sont évidemment pas épargnés par cette situation. **Le gel du point d'indice, de notre régime indemnitaire, depuis des années, et l'inflation n'ont eu de cesse de faire baisser notre pouvoir d'achat.**

Les projets sont divers concernant le pouvoir d'achat des fonctionnaires et l'un d'entre eux est pour le moins assez explicite et pervers : tout faire exploser sous prétexte de modernité, d'attractivité pour ainsi introduire partout le fameux « mérite » dans notre rémunération mais aussi dans nos évolutions de carrière.

Autrement dit, de la division entre agents, et une individualisation sans précédent de notre rémunération.

**C'est pourquoi, Solidaires Finances s'oppose à tout dispositif de rémunération au mérite !**

**Solidaires Finances** s'oppose à toute refonte des modalités de rémunération à enveloppe constante et induisant de fait de distribuer quelques miettes à certaines et certains et à piquer du pouvoir d'achat au plus grand nombre !

Au contraire, pour nous, il est urgent de consolider les collectifs de travail, l'individualisation ne mène à rien.

**Nous le clamons à nouveau ici, il est donc urgent d'obtenir le dégel du point d'indice, et de peser sur les futures négociations, qui s'ouvriront à la Fonction Publique après les élections législatives, et le 7 juillet prochain concernant le volet indemnitaire à la DGFIP, afin que l'ensemble des collègues puissent voir leur rémunération augmenter.**

**C'est pour cela que nous revendiquons, outre le dégel du point d'indice, et son augmentation significative, pour faire face à l'inflation, et à la perte du pouvoir d'achat depuis 20 ans, l'attribution de 85 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous, soit environ 400 € de plus par mois, l'attribution de 20 points d'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) soit environ 90 euros de plus par mois et la revalorisation à 200 euros mensuels de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT), soit une majoration d'environ 90 € par mois.**

**— C'est dans ce sens que nous continuerons à développer notre campagne Exigeons notre dû !**

Concernant les points à l'ordre du jour de ce CHSCT Plénier, nous interviendrons dans le cadre des débats, plus précisément sur ces différents autres points.

Mais nous souhaitons malgré tout, dans notre liminaire, faire état, pour ce qui est, de la direction des douanes, de nos alertes concernant le service de la BSITM, et de ses effectifs, en forte baisse qui met en danger l'exercice de ses missions, dont notamment la mission de sûreté, qui dégrade les conditions de travail des agents, et augmente les RPS, et les situations à risque de toute nature.

La directrice générale des douanes, que nous avons rencontré, vendredi dernier, à l'occasion d'une de ses visites dans les services de la Douane, soit donc à la BSITM, a pu échanger avec nos représentants. Elle leur a écrit le soir même.

Nous vous alertons à nouveau sur les nécessités qu'il y a, à préserver, à la fois l'emploi dans les services de sûreté, de façon à permettre le plein exercice de toutes les missions attribuées, par exemple à la BSITM, que ce soient les missions de sûreté, celles liées à la lutte contre la Fraude, celles liées aux opérations de détaxe etc, ....mais aussi à garantir les meilleures conditions de travail, et une réelle prévention des risques professionnels notamment en termes de RPS.

**SOLIDAIRES DOUANES** sera particulièrement attentif sur tous ces sujets afin de défendre les droits des agents, leurs missions, les modalités d'exercice de ces missions, et leurs conditions de travail, notamment à la BSITM.

**Un tract de SOLIDAIRES DOUANES sera joint à titre d'information à cette liminaire.**



Paris, le lundi 16 mai 2022

Madame Isabelle BRAUN-LEMAIRE  
Directrice générale des Douanes et Droits indirects  
11 rue des deux communes  
93558 MONTREUIL

**Objet :** BSI Paris TransManche et Marne-la-Vallée – situation des effectifs – prime sûreté.

**Réf :** -Décret 91-1060 du 14 octobre 1991 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire à différents emplois du ministère de l'économie, des finances et du budget, de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes.

Madame la directrice générale,

Nous vous alertons sur les effectifs de la Brigade de Surveillance Intérieure de Paris TransManche (BSITM) et de la Brigade de Surveillance Intérieure (BSI) de Marne-La-Vallée, qui ne cessent de diminuer depuis 2020.

À la BSITM, de 125 agentes et agents il y a seulement un an et demi, la « haute » administration a fait le choix en 2020, profitant de la baisse temporaire des trains liée à la crise de la Covid, de commencer à supprimer des effectifs... Pour arriver à moins de 85 agents aujourd'hui, soit - 40 agents ! Une hémorragie que l'arrivée sporadique de quelques personnels Paris Spéciaux ne résorbe évidemment pas.

À la BSI de Marne-la-Vallée, toujours dans le même contexte de crise sanitaire et de BREXIT, le nombre d'agentes et d'agents est passé de 41 à 30 aujourd'hui : 1/4 des effectifs en moins !

Cela, alors que vous n'ignoriez pas qu'une frontière tierce allait apparaître en plein cœur de Paris.

En effet, avec le BREXIT, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, de nouvelles missions ont logiquement incombé (nous y reviendrons...) à la Douane, notamment pour le compte de l'Union européenne (UE) et de l'État (collecte des droits de Douanes, des taxes spécifiques sur certaines marchandises, de la TVA via la taxation et la détaxe, gestion des régimes de transit, etc...).

Aujourd'hui, quelle est la situation, sur ces deux fronts ?

Les réservations voyageurs dans les gares de Paris Nord et de Chessy-Marne-la-Vallée sont au plus haut en sortie de pandémie Covid, et l'état général des agentes et agents des deux BSI... au plus bas.

La sûreté en chiffres, c'est :

- en gare de Paris Nord, 10 à 15 trains par jour (arrivée/départ) avec une moyenne de 750 passagers dont le taux de contrôle est fixé à 100% ;
- en gare de Marne-la-Vallée, 4 jours sur 7 avec des trains (arrivée/départ) sauf les périodes de pointe avec des trains chaque jour. Avec une moyenne de 600 passagers à l'arrivée et 400 à 500 passagers au départ...

SOLIDAIRES Douanes vous rappelle que les personnels (tous grades et toutes fonctions confondues) ne doivent devenir ni les comptables ni les otages d'une politique de destruction de leurs emplois, ce qu'ils n'ont bien sûr pas choisi mais subissent pourtant au quotidien !

En effet, faute d'effectifs suffisants (et comme à dessein, pourrait-on croire...) plus aucun train en provenance du Royaume-Uni (R-U), devenu pays tiers au 1<sup>er</sup> janvier 2021, ne peut raisonnablement être contrôlé à l'arrivée en gare du Nord par la BSITM.

SOLIDAIRES Douanes vous rappelle également que les services de sûreté et de détaxe se font en effectifs extrêmement réduits, entraînant très régulièrement (plusieurs fois par semaine) pour les agents des services de 8 heures 30... sans temps de pause.

Vous en conviendrez, c'est pour le moins inadmissible, dangereux pour les agents, voire illégal.



Syndicat SOLIDAIRES Douanes Adresse : 93 bis rue de Montreuil – boîte 56 – 75011 PARIS 1/2  
web : <http://solidaires-douanes.org/> @ : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org) tél : 01 73 73 12 50

Nous vous alertons donc sur les conséquences induites quant à la santé et la sécurité, physique et psychique, des agentes et agents de ces deux brigades.

À court terme, une multiplication des arrêts maladies et accidents de service découlant de cet état de fait aurait pour effet d'accroître encore la pression sur les agentes et agents restant en poste.

Cette pression croissante induite par le manque d'effectifs s'accompagne d'une perte de sens dans le travail, du fait de l'impossibilité de faire appliquer, pleinement et dans de bonnes conditions, la loi.

Mais elle s'accompagne aussi d'une augmentation du risque d'incidents avec les usagers, du fait d'une attente prolongée pour ces derniers et d'un manque de patience dû à une fatigue accumulée par un rythme de travail trop intense, etc.

Les risques physiques s'ajoutent donc à ceux psycho-sociaux.

Nous vous rappelons enfin qu'il est de notre devoir et notre vocation, à SOLIDAIRES Douanes, d'accompagner tous les agentes et agents pour faire acter leurs droits à la reconnaissance de leur pathologie en accident de service. En outre dans les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), nous ne manquerons pas de déclencher droits d'alerte et enquêtes en regard, afin de traiter vigoureusement cette situation, qui semble de fait assumée par l'administration.

Enfin, nous attirons votre attention sur la situation également dégradée à la BSI de Marne-la-Vallée. Mêmes causes, mêmes conséquences que pour la BSITM... auxquelles il faut ajouter deux « malus » supplémentaires mettant en lumière l'absence de reconnaissance du travail et de la technicité des agentes et agents de cette unité !

En effet, nous renouvelons notre demande quant à l'attribution à cette BSI de l'allocation complémentaire de fonction (code 201072 sur la fiche de paye ou « ACF 1072 »).

Plus communément appelée « prime sûreté », il ne peut être opposé aux agentes et agents le fait d'effectuer majoritairement des services de lutte contre la fraude (LCF). En effet, la pénurie d'effectifs a contraint l'unité à muter d'une brigade LCF à forts résultats en une brigade de sûreté, avec l'utilisation de trois machines à rayons X (RX) chacune couplée à un système de traitement des images issues du RX. Tous les agents en fonction à la brigade ont passé la « Formation Détection Rx Contrôles Sûreté » à L'école des douanes de la Rochelle.

Nous vous rappelons également l'anomalie de traitement des agents de la BSI de Marne-la-Vallée au regard de leur non perception de la prime dite de « traitement brut N.B.I » (code 101070 sur la fiche de paye), également appelée « NBI ».

Ceci faute de figurer, jusqu'à présent (et malgré une modification du texte postérieure à la mission de la BSI de Marne-la-Vallée) dans le cadre de l'application du décret n°91-1060 du 14 octobre 1991 (annexe tableau V - ligne 24, voir référence en entête)<sup>1</sup> faisant bien mention de la perception de 10 points de NBI... pour certaines brigades seulement.

Nous attendons donc de votre part des actes positifs, afin que ces situations redeviennent tout simplement supportables, avec un abondement suffisant et pérenne de personnels, dans la perspective du tour de mutation 2022-2 de septembre 2022.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale des Douanes et Droits Indirects, l'expression de nos respectueuses salutations.

P/ SOLIDAIRES Douanes  
Les co-secrétaires généraux



Philippe BOCK



Fabien MILIN

<sup>1</sup> Décret disponible ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000571985/>