

TROP DE DÉCISIONS SANS CONCERTATION

CENTRALISATION DES REMBOURSEMENTS, RÉSULTATS PRÉOCCUPANTS DE L'OBSERVATOIRE INTERNE, MISE EN PLACE DU FLUX LIBRE, RECRUTEMENT HORS CONCOURS, EES SOUS TENSION... AUTANT DE DOSSIERS QUI SUSCITENT DES INTERROGATIONS ET DES REVENDICATIONS. LA CFDT RESTE MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LA TRANSPARENCE, LA SÉCURITÉ ET LA RECONNAISSANCE DES AGENTS FACE À DES DÉCISIONS PRÉCIPITÉES ET NON CONCERTÉES

Après la lecture de notre **déclaration liminaire** (Lire [ici](#)), le Président nous a précisé : « Oui, la situation est catastrophique », « On va continuer à être dans la douleur » Pour la **CFDT**, cette situation est **inadmissible** et la **DG porte l'entière responsabilité**. Lire : [« Tout est sous contrôle »... sauf DELTA I/E !](#) et [DELTA I : un fiasco qui pourrait la vie des agents \(et celle des opérateurs\)](#).

Les professionnels grognent et face à la gestion de projet défailante, une cellule de crise est en place à la DG... bientôt une autre pour EES ?

Concernant le regroupement des 3 brigades havraises sur le site de la BSEC, la réflexion est en cours et axée sur le narco trafic.

CHORUS DT

Nous avons fini par nous familiariser avec l'outil, mais voilà que la Direction Générale décide de centraliser la mission au CSMR de Metz. Conséquence : nous allons perdre la visibilité sur nos demandes de remboursement.

CSA
Normandie
du
25/11/2025

La CFDT a soulevé de nombreuses questions restées sans réponse :

- **Utilisation du véhicule personnel** : cela risque de devenir plus complexe et plus coûteux. Nos primes d'assurance couvrent uniquement le trajet domicile-travail. Faudra-t-il souscrire une couverture pour les déplacements professionnels ?
- **Attestation d'assurance** : que se passe-t-il si une autre personne figure sur l'attestation ? La DG exige que ce soit l'agent qui y apparaisse.
- **Informations sur le véhicule** : devra-t-on fournir ces données à chaque demande ?
- **Prise en charge des frais annexes** : la DI Normandie rembourse actuellement les péages et le stationnement. Qu'en sera-t-il demain ?
- **Demandes groupées** : seront-elles toujours possibles ?
- **Nuitées avant ou après formation** : quid pour La Rochelle, Tourcoing ou la DG ?
- Et bien d'autres interrogations...

La DI rencontrera le CSMR le **9 décembre** et s'est engagée à nous faire un retour sur ces points. **Affaire à suivre !**

La CFDT tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme à propos de ce transfert : nos collègues du CSMR, déjà confrontés à une énième restructuration, subissent maintenant les conséquences des décisions de la DG sur la gestion des frais de déplacement.

👉 Lire : [Frais de déplacement : bientôt le taxi pour tous ?](#)

OBSERVATOIRE INTERNE 2025

Avec seulement 39 % de participation, peut-on réellement en tirer des conclusions ?

La nouveauté cette année : derrière ce jeu subtil de lecture des statistiques, l'administration annonce la mise en place d'un plan d'action.

Comme chaque année, les résultats traduisent une morosité :

- Les agents restent attachés à leur administration et fiers d'y travailler,
 - Mais ils sont désabusés quant à leurs missions et leurs perspectives de carrière.
- L'administration s'interroge sur ce taux élevé, mais précise qu'il s'agirait « du ressenti ». **Pour la CFDT, ce n'est pas du ressenti : c'est ce que nous vivons tous les jours.**

Promotions : une opacité persistante

Seuls **14 % des agents** estiment que les promotions reposent sur des critères objectifs. Une fois de plus, la CFDT dénonce l'opacité des procédures depuis la mise en place des LDG.

Les agents doivent candidater (TA ou LA), rédiger une lettre de motivation. Les directeurs se réunissent pour « choisir » les futurs promus en s'appuyant sur une fiche issue du Comité de Direction Restreinte (CDR).

La CFDT demande que ces fiches soient transmises aux candidats. La DI va vérifier si cela est possible. Nous pourrions ainsi juger de la réelle volonté de transparence.

Sens du travail : des indicateurs inquiétants

- **44 %** des agents se disent désabusés,
- **50 %** estiment que la charge de travail est bien répartie.

Les applications informatiques fournies par l'administration ne sont doute pas étrangères, Ils seraient de nous fournir des outils opérationnels et abouti.

La DI propose des formations : renfort des hiérarchiques sur le terrain, simplification et sécurisation des actes... La CFDT demande des **formations pratiques**, avec mises en situation et marches à blanc avant le déploiement EES, et non de simples sessions d'information.

Probité et protection : un recul préoccupant

La sensibilisation diminue alors que les risques augmentent. **La CFDT exige que la direction dépasse la simple approche déontologique et mette en place un véritable plan de protection concret.**

Discrimination : un chiffre qui interpelle

87 % des agents se disent non discriminés... mais **13 %** pensent le contraire.

La direction est incapable d'expliquer ces perceptions. **Pour la CFDT, il est impératif d'identifier les causes afin de mettre en place des plans anti-discrimination efficaces.**

BILAN INTERMÉDIAIRE SUR LE FLUX LIBRE

C'est une nouvelle organisation pour 4 brigades normandes (BSI de Rouen, BSE de Caen-Ouistreham, Honfleur et BSEP du Havre), voulue par la SAPN, a nécessité :

- un travail de coordination jusqu'en Île-de-France,
- des formations à l'utilisation des VRI (avec une importance particulière pour les 3 niveaux de formation),
- et des conditions de contrôle totalement bouleversées.

Ce premier bilan amène bon nombre de constats et de revendications de la part de la CFDT :

Motards

Un DI « visionnaire » avait supprimé les unités motards dans l'interrégion. Cette décision entre en contradiction avec la nouvelle mission.

La CFDT demande la création urgente d'un pool motards pour garantir la sécurité des agents.

De plus, la DI doit exiger que des effectifs soient fléchés vers notre DI, comme cela a été fait pour la création des GOST à Lyon.

Contrôle dynamique

Le flux libre réduit fortement la capacité de sélection des véhicules (30 minutes en moyenne pour un aller/retour). Cela impose un maillage renforcé des moyens de communication : CODT, Hit LAPI, groupe Agnet commun, lecteurs de plaques, tablettes...

RECRUTEMENT LOCAL D'AGENTS SU

Faute de réussir à recruter par concours les agents nécessaires pour assurer nos missions, la DG a autorisé la DI Normandie à embaucher des agents de **catégorie C hors concours**.

Dommage : nos nouveaux collègues ne sont pas normands... Espérons qu'ils resteront dans notre belle région une fois titularisés !

Une intégration express

Nos collègues devront s'adapter rapidement :

- **Formation accélérée** à La Rochelle (6 semaines),
- **Rôle clé des tuteurs** pour assurer le relais,
- Et, point important : ils arriveront **non assermentés**, ce qui implique **au moins un mois avant de pouvoir intervenir sur le terrain**.

PERMANENCES BUREAU DE ROUEN PORT POUR L'ACCUEIL PHYSIQUE

Pendant l'été, l'accueil du public au bureau de Rouen-Port a été limité à 9h-12h et 13h-17h.

Les agents souhaitent que cette organisation devienne pérenne.

La CFDT donne son accord pour cette mesure, qui découle directement du manque d'effectifs.

SUIVI DES DEMANDES ET QUESTIONS DIVERSES

La CFDT a demandé (lire [les questions](#)) :

Ascenseur DIRM

Le premier maître d'œuvre n'ayant pas rempli sa mission, la DI a dû sélectionner un **nouveau cabinet d'architecture**. Problème : **le financement reste à résoudre**.

Audit de sécurisation immobilière

La DG a alloué **1,4 M€** à notre DI. Des audits ont déjà été réalisés.

Décisions prises :

- Rehaussement de la clôture **BSEP Le Havre**,
- Clôture du parking de **Granville**,
- Grilles et rideaux métalliques pour **Hérouville**.

Protocole Douane - Police - Gendarmerie

Suite à l'attentat d'Incarville et au **silence assourdissant de notre administration**, un protocole doit être signé... ou devrait... ou devra. La DG n'a toujours pas choisi le temps du verbe.

Pour la CFDT, il est urgent que nos cadres supérieurs agissent.

EES : un chantier sous tension

Effectifs : nous sommes en phase 1 (piétons) et déjà des tensions. Les opérateurs et les politiques suivent de près la mise en place.

Facilitateurs : où en est-on du recrutement et de la formation ? À Ouistreham, il faut 4 facilitateurs à l'arrivée et 4 au départ dès le 9/01.

Formations : certaines datent de plus d'un an, beaucoup réclament des formations de rappel. On peine aussi à former les nouveaux arrivants.

Matériel : fiabilité des lecteurs d'empreintes et des flexibles caméra insuffisante. Dysfonctionnements fréquents du logiciel EES.

Prime : +30 % de charge de travail calculée par la DG... mais sans +30 % d'effectifs. Quelle reconnaissance pour les gardes-frontières ? Pécuniaire ? Quel indicateur de performance ?

Réponses partielles de l'administration :

- Les demandes d'effectifs ont été remontées à la DG. Si pas de stagiaires, on espère les Paris spé.
- La DG envisage un **indicateur migratoire** pour une prime... à voir au niveau national.

Conclusion : un GT s'impose pour la Normandie.

Chefs d'équipe

Une **prime à l'acte** a été validée, mais le **vivier est maintenu**.

La DI explique que le vivier sert à identifier les chefs d'équipe :

- Mais pour faire quoi ?
- Les cotateurs ont-ils besoin d'aide ?

La CFDT reste ferme : aucun intérêt à établir un vivier et un sous-vivier.

Recrutement : second TSI et AP Caen

Pour la CFDT, les missions de l'AP nécessitent **un agent à temps plein**, comme dans les autres directions normandes.

La direction confirme : **un appel à recrutement est lancé** pour Caen (AP et second TSI).

Les élus CFDT au CSA de Normandie