

MOINS N'EST PAS UN PROJET. MIEUX EST UNE PROMESSE !

(DÉCLARATION LIMINAIRE COMMUNE FS CSAR)



Madame la Présidente,

Notre participation à la formation spécialisée s'inscrit dans une volonté de rechercher des leviers concrets pour améliorer le quotidien des agents. Malgré un démarrage délicat, les dernières réunions ont laissé entrevoir la possibilité de certaines évolutions positives. Il vous appartient désormais de nous convaincre par des résultats tangibles.

Commençons par le déploiement des scanners mobiles à basse intensité (**SMBI**), qui suscite plusieurs interrogations. Nous nous questionnons notamment sur la pérennité du financement de ces équipements. Leur acquisition a été rendue possible grâce au soutien de partenaires extérieurs, dont l'Union européenne. **Qu'en sera-t-il à présent de leur maintenance? Les prochains budgets de la DGDDI prennent-ils en compte cette dimension** ou l'administration devra-t-elle mobiliser ses fonds propres?

Par ailleurs, la notion d'« ambassadeur » est fréquemment utilisée en lieu et place de celle de formateur. Pourquoi ce glissement sémantique ?

Enfin, nous avons été informés de plusieurs dysfonctionnements techniques persistants. Quelle procédure est envisagée vis-à-vis du fournisseur pour y remédier efficacement ?

En complément, et sachant que ce déploiement concerne principalement les ports, nous souhaitons connaître les suites données à l'annonce gouvernementale de fin 2023 relative au redéploiement des effectifs vers les BSE, en particulier dans les ports français.

Passons aux **drones** à présent. Ils représentent un véritable levier opérationnel pour nos missions. Toutefois, leur exploitation sur le terrain demeure limitée, en raison de matériels ou d'autorisations parfois inadaptés aux besoins spécifiques des agents. Plusieurs utilisateurs ont exprimé **le souhait de voir la gamme de drones utilisée par la DGDDI se diversifier**.

Cette évolution permettrait notamment :

- d'identifier les risques en amont des visites domiciliaires (article 64),
- ou de rester au contact lors des poursuites à vue, sans exposer nos moyens terrestres au risque d'accident.

Sur le plan concret, nous souhaitons clarifier les règles encadrant la mise à jour des appareils, leur entretien et leur maintenance. Par ailleurs, la notion d'« équipage » pour la conduite des drones revient de plus en plus fréquemment. Ces personnels doivent pouvoir bénéficier d'un temps de service dédié à la préparation et à l'actualisation de leurs compétences (ce temps pourrait être forfaitisé). En outre, **les sujétions spécifiques liées à ces missions justifieraient une reconnaissance financière adaptée**.

Venons-en aux signalements.

Tout d'abord, il est nécessaire de consolider ces signalements. Le guide doit insister sur la présence d'éléments factuels, cela facilitera leur traitement et garantira leur objectivité. Par ailleurs, il est essentiel d'éviter que certaines fiches soient utilisées comme instruments de « règlement de comptes » lorsque les revendications formulées par des agents ne sont pas fondées pour aboutir.

A près ce rappel, intéressons-nous au constat principal : **en 2024, 150 fiches de signalement ont été renseignées, soit une augmentation de plus de 50% par rapport à 2023** (96 fiches). Vous estimatez que cette évolution « témoigne d'une meilleure appropriation du dispositif et d'une mobilisation croissante des services ». Une telle lecture nous interpelle, car elle semble refléter une perception décalée de la réalité vécue dans les services.

Certes, vous nuancez ce propos en évoquant la nécessité de renforcer la prévention en amont, notamment sur les situations de mal-être. Mais vous omettez d'en identifier les causes. Notre constat, lui, est sans appel : **près de deux tiers des signalements concernent le mal-être au travail**. Si l'on y ajoute les cas de harcèlement moral, ce chiffre grimpe à **82%**. Ce phénomène est non seulement persistant, mais en nette progression, avec une tendance préoccupante à la minimisation de ces situations par une partie de l'encadrement.



MOINS N'EST PAS UN PROJET. MIEUX EST UNE PROMESSE !

(DÉCLARATION LIMINAIRE COMMUNE GT FS CSAR)

2/2



Il est temps de mettre fin à la politique de l'autruche !

Vous annoncez un plan de lutte contre le mal-être au travail. Mais quel en sera le périmètre ? Vise-t-il uniquement l'organisation du travail ou les relations professionnelles ? De notre point de vue, **le facteur commun est la charge de travail**, souvent disproportionnée par rapport aux effectifs disponibles, et fréquemment associée à une pression excessive, se retrouvant à chaque échelon de la hiérarchie.

Comment envisagez-vous de mettre en œuvre une pratique essentielle : celle qui consiste à reconnaître que tout ne peut être accompli, et qu'il est nécessaire d'établir des priorités dans les missions, quitte à en abandonner une partie ? La **préservation de la santé physique et mentale des agents relève de vos obligations légales en tant qu'employeur**. Avant d'aborder les questions d'organisation ou de climat social, il convient de s'attaquer à la racine du problème.

Pour terminer sur cet ordre du jour, viennent ensuite les accidents de travail. Au-delà des bilans statistiques, les échanges avec nos collègues révèlent que la prise en charge des dossiers d'accidents de service (AS) et d'accidents de travail (AT) demeure perfectible. Cette situation concerne particulièrement les services assurant une présence continue, 24h/24 et 7j/7, alors que les services supports sont légitimement en repos sur ces mêmes plages horaires.

Par ailleurs, **les déplacements domicile-travail restent une source significative d'accidents**. Si des formations au risque routier en service existent déjà, il nous semble pertinent d'envisager la mise en place d'un **plan global de prévention du risque routier**, couvrant l'ensemble des formes de mobilité, et destiné à tous les personnels. Une telle démarche permettrait de renforcer la sécurité des agents et de répondre à une obligation essentielle de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Avant de conclure notre expression, nous souhaitons vous interpeller sur deux enjeux majeurs d'actualité en matière de sécurité et de prévention.

Le premier concerne la situation alarmante dans **les Antilles, « premières îles françaises » face aux narcotrafics internationaux**. Les services y sont épuisés, confrontés à une **violence croissante** et à une **intensification des trafics**. Les médias locaux ne cessent de tirer la sonnette d'alarme, mais les réponses institutionnelles restent très en deçà de l'urgence.

Il est temps pour nos dirigeants politiques de cesser les effets d'annonce. Les **OP XXL** et autres dispositifs ponctuels ne sont au final que des **placebos** face à un phénomène systémique. **La réalité sur le terrain ne se maquille pas** : les agents sont en souffrance, les moyens insuffisants, et la menace s'aggrave. Aussi, nous vous le disons sans détour : **n'attendez plus !** Les signaux sont au rouge, les chiffres explosent, et les réseaux criminels gagnent du terrain. **Vous êtes désormais prévenus.**

L'autre point que nous souhaitons porter à votre attention concerne les fortes chaleurs. Pendant que le froid est soufflé dans les instances de la DG, **les agents, eux, suffoquent**. Il est temps d'aborder la mise en œuvre de **la protection obligatoire de la santé des agents exposés aux épisodes de chaleur intense**.

Le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025**, applicable depuis le **1er juillet**, impose désormais des **obligations claires aux employeurs publics** ([à lire ici](#)). Il reconnaît enfin la chaleur comme un **risque professionnel à part entière**, et exige une action **proactive et structurée** : adaptation des horaires, aménagement des postes, accès à l'eau potable, équipements de protection, suivi des agents vulnérables, etc.

Face à l'intensification des vagues de chaleur, **la protection des travailleurs n'est plus une option, c'est une nécessité**. Les bénéfices sont immédiats et concrets pour la santé des agents. Il est donc légitime de vous demander : **comment comptez-vous mettre en œuvre ces mesures dans nos services ?**

