

De la baie des anges à la terre brûlée : Après l'Acropolis, la B.S.I. Nice ?!



Management expéditif...

À la Brigade de surveillance intérieure des Douanes de Nice, cela va mal. Le chef de la brigade (ou chef de service de la Douane en Surveillance – CSDS) a un management des plus arrêtés et expéditifs !

Jugeons via cet extrait de mél du CSDS du 08 janvier, rendant compte de la réunion de service tenue la veille :

« Concernant les horaires de départ de service, le départ de service se traduira désormais systématiquement comme suit :

- habillement : 10 mn;
- lecture mail et de notes, prise d'ordre et briefing : 10mn;
- armement : 10 mn;

En conséquence, le départ du service s'effectuera systématiquement, au plus tard 20 mn après la prise d'ordre pour les services en civil et 30 mn pour les autres services. »

Management
problématique
Brigade de Surveillance
Intérieure (BSI) de Nice



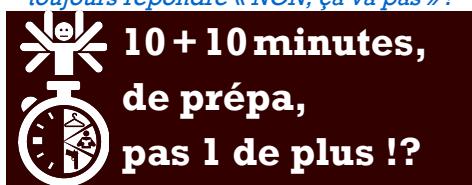
Conditions de travail

Communiqué



Climat social obscurci...

*Si le chef demande « Shiva ? » :
toujours répondre « NON, ça va pas » !*



S'habiller puis s'informer en 10+10 minutes.
Pas davantage pour l'armement (10 min max).
Bref des collègues mis en situation de stress et de danger !



... et collègues exposant consciencieusement leur situation.

Les entretiens individuels et réunions de service ne donnant rien, les agents de la BSI Nice en ont eu assez de prendre leur mal en patience.

Ils ont donc posé par écrit les problématiques dont ils font l'objet et ont interpellé leur directeur régional (DR), puis ont avisé les organisations syndicales.

La « haute » administration est donc placée devant ses responsabilités.

Elle avait certes pu être informée indirectement par la voie administrative ou saisie par la voie syndicale, mais là les choses sont dites, explicitement et en détails. Une réponse est attendue !



Le règlement de la situation s'impose !

Des arguments de bonne foi sont posés par les collègues pour une résorption de la situation par le haut. Il appartient à la « haute » administration désormais d'être vigilante quant à un management de proximité bienveillant et d'y veiller. C'est sa responsabilité.

Paris, le mardi 10 février 2026

Monsieur le Directeur Régional,

Nous nous permettons de vous adresser ce message collectivement, afin d'attirer votre attention sur une dégradation préoccupante et persistante des conditions de travail au sein de la BSI [brigade de surveillance intérieure] de Nice, constatée depuis plusieurs semaines par l'ensemble des agents.

Au-delà d'un climat de travail devenu particulièrement délétère, un sentiment largement partagé de manque de considération s'est installé, ainsi que celui de subir un traitement différencié par rapport aux autres brigades de la direction régionale de Nice.

Cette situation génère une baisse de motivation non liée au travail lui-même, mais directement au contexte managérial et organisationnel.

Il nous paraît essentiel de préciser que l'ensemble des agents demeure profondément motivé par le travail et par les missions confiées.

Les équipes continuent de s'investir pleinement, comme en témoignent la gestion rigoureuse des dernières procédures, l'implication quotidienne et le professionnalisme constant malgré les difficultés rencontrées.

Les agents ne remettent aucunement en cause leurs missions ni leurs responsabilités ; ils expriment avant tout le besoin de pouvoir exercer leur travail dans un climat serein, avec confiance, autonomie et respect, sans pression excessive ni contrôle permanent.

Depuis près d'un mois, l'ensemble des services de la direction est informé de ce mal-être généralisé. Pourtant, à ce jour, aucun échange direct n'a été engagé avec les agents concernés afin de tenter d'apaiser la situation et de rétablir un dialogue constructif.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur un manque important de communication, tant sur le fond que sur la forme.

Les agents constatent une absence d'échanges oraux clairs, de retours directs ou d'explications en présentiel. Les décisions, consignes ou rappels sont majoritairement transmis de manière indirecte (mails, commentaires sur les rapports de service, rappels a posteriori), sans discussion préalable, ce qui renforce un sentiment d'opacité, d'incompréhension et de défiance au sein des équipes.

Dans ce contexte, le mode de management actuellement en place est vécu par une grande partie des agents comme délétère, générateur d'atteintes aux conditions de travail, de stress chronique et de risques psychosociaux.

Cette perception est renforcée par une pression constante, liée à un contrôle accru, à une communication essentiellement descendante, mais également à la contrainte de respecter un timing strict dès le début de chaque service, vécu comme rigide et accentuant la pression ressentie dès la prise de service.

La mise en place d'un nouveau fonctionnement de la côte de service est par ailleurs vécue comme une priorisation de la vie professionnelle au détriment de la vie personnelle, accentuant les difficultés actuelles.

Les agents font état d'une pression constante et d'un rythme de travail particulièrement soutenu. S'il est légitime de rechercher l'efficacité du service, celle-ci doit pouvoir se concilier avec le respect de l'équilibre de vie et de la santé des agents, notamment par une répartition équitable et raisonnée des vacations. Or, cette conciliation ne semble pas assurée, comme en témoigne la semaine 5, durant laquelle quatre services sur six se sont achevés au-delà de 20h00.

Les agents relèvent également une rigidité excessive dans l'organisation du travail et l'application des consignes, ainsi qu'une multiplication de courriels et de rappels, vécus comme oppressants. À cela s'ajoutent des pratiques perçues comme contraignantes, voire intimidantes, contribuant à l'instauration d'un climat de travail anxiogène.

Bloque des « roulements » vers l'aéroport ?



**Régime le « Pain-sec » dévoilé :
Sa recette du « PAN ! Bagnard » ?!**



Annexe : le courriel des collègues listant les problématiques, adressé au directeur régional (DR) et transmis aux syndicats (remis en page, suite)

À ce titre, nous rappelons que lors de la réunion brigade du 3 décembre 2025, le CSDS a évoqué d'éventuelles répercussions susceptibles d'être mentionnées dans le CREP [compte rendu d'entretien professionnel] en cas de non-application de ses consignes, propos ressentis comme une menace.

Les préoccupations exprimées par les agents ne semblent pas prises en compte, ce qui entraîne une perte d'initiative et un désengagement progressif, non par manque d'envie de travailler, mais par épuisement et besoin de protection.

Certains comportements observés ont déjà conduit à un état de fatigue important et à un niveau de stress alarmant, avec notamment un malaise survenu en service pour une agente de la brigade, directement lié au climat actuel. Suite à ce malaise, l'agente a reçu une note de service lui notifiant son désarmement temporaire. Elle est aujourd'hui victime d'une situation directement créée par la hiérarchie, laquelle refuse de reconnaître cet événement comme un accident de service en lien avec les conditions de travail. Ce refus a pour conséquence de pénaliser l'agente, alors même que son état résulte du contexte professionnel dans lequel elle exerce ses fonctions.

Menaces sur l'évaluation ?



La chefferie aurait fait...
un cake avec les CREP ?!

Les conditions de travail de nuit, avec des enchaînements d'horaires éprouvants (avec pour exemple un service de nuit en 19h-4h, puis une repique en 15h-22h30 et le lendemain en 7h-15 (semaine 4)), accentuent fortement la fatigue.

De plus, lorsque les effectifs sont jugés insuffisants, des services sont annulés et des agents sont placés en JNC [jour non couvert] d'office, sans concertation préalable. Enfin, plusieurs modifications d'horaires ou de vacations ont été effectuées sans information en amont des agents concernés.

L'ensemble de ces éléments contribue à un mal-être profond et durable, qui nécessite selon nous une prise en compte urgente.

Par ailleurs, un agent (C2) [contrôleur 2^e classe] a été convoqué par la cheffe divisionnaire de Nice Territoire le 6 février 2026, dans le cadre d'une procédure 882, afin d'apporter son témoignage à propos de l'accident de service d'une collègue. Une autre agente (CP) [contrôleuse principale] a, quant à elle, été convoquée par la cheffe divisionnaire de Nice Territoire le 5 février 2026 à 15h00 alors que l'agente a terminé son service à 4h00, pour deux procédures 882 : l'une relative également à un témoignage sur cet accident de service, l'autre visant à évoquer des problématiques liées à l'exercice de ses fonctions de cheffe d'équipe. Il est à noter que cette même agente avait déjà été convoquée pour des faits similaires en juin 2025. Cette agente remplit le rôle de chef d'équipe depuis plus de 8 ans, et a toujours pleinement satisfait à cette fonction sans jamais souffrir de remontrances, d'accusations ou de doutes de la part de ses différents échelons hiérarchiques.

Elle s'est également vu octroyer à de nombreuses reprises, des lettres et mails de félicitations dans le cadre de son activité professionnelle, aussi bien pour son rôle de chef d'équipe que de CSDSA [chef de service de la Douane en Surveillance adjoint].

Il convient également de signaler que, lors de l'entretien 882 de cette agente, des captures d'écran au nom du CSDS lui ont été présentées (avec présence d'un témoin) afin d'attester que des agents avaient validé leur CET [compte épargne temps] le 1^{er} janvier 2026 à une heure précise, dans le but de la mettre en difficulté au regard de son rapport de service. Ce type de pratique, assimilable à un contrôle excessif, est perçu comme inacceptable et contribue à instaurer un climat de méfiance et d'insécurité morale des agents vis-à-vis de leur hiérarchie.

Aujourd'hui, la multiplication et la teneur de ces procédures 882 laissent apparaître un acharnement à son encontre et une remise en cause systématique de son travail.

Enfin, malgré plus de deux heures d'échanges en réunion de service (en date du 3 février 2026) au cours desquelles les difficultés rencontrées par les agents ont été exposées à l'ensemble de l'encadrement, il apparaît que des courriels au ton oppressant continuent d'être adressés aux agents. Le CSDS a par ailleurs indiqué en réunion que la hiérarchie n'accorde pas sa confiance aux agents et a évoqué la possibilité d'une fermeture de la BSI de Nice si les résultats demeuraient insuffisants.

Enfin, s'agissant de la CSDSA, il convient d'exprimer une perte de confiance totale et durable.



Annexe : le courriel des collègues listant les problématiques, adressé au directeur régional (DR) et transmis aux syndicats (remis en page, fin)

À plusieurs reprises, des informations inexactes ou contradictoires ont été portées à la connaissance des agents, fragilisant de manière significative la relation de travail. Les démarches de dialogue entreprises afin d'apaiser la situation et de clarifier certains points sont, à ce jour, demeurées sans effet. Il a en outre été constaté une absence persistante de remise en question, ainsi qu'un report récurrent des responsabilités sur d'autres membres de l'équipe.

Par ailleurs, cette CSDSA a, à de nombreuses reprises, modifié les horaires des vacances sans en informer les agents par voie de courrier électronique, générant des difficultés d'organisation, une insécurité dans la gestion du temps de travail ainsi que des répercussions sur la vie privée des agents.

Lors d'une réunion, elle a indiqué valider la côte de service dans l'application Mathieu, tout en précisant qu'il ne convenait pas d'en tenir compte, des modifications restant à intervenir, ce qui a renforcé la confusion et l'incompréhension au sein des équipes.

En outre, durant la période au cours de laquelle la CSDSA a exercé les fonctions de CSDS par intérim, plusieurs agents ont sollicité à de nombreuses reprises l'organisation de réunions brigade, dans le but de permettre des échanges collectifs et de clarifier diverses difficultés professionnelles. Ces demandes ont été systématiquement refusées, ne permettant ni l'expression des difficultés rencontrées ni l'instauration d'un dialogue constructif.

Ce mode de fonctionnement a pour effet de générer incompréhension, tensions et démotivation, et contribue de manière significative à la dégradation durable du climat de travail, constatée depuis plus de deux ans.

Nous insistons sur le fait que notre démarche n'est ni conflictuelle ni revendicative : les agents demandent avant tout à pouvoir travailler sereinement, avec reconnaissance de leur investissement, sans pression inutile, et dans un cadre permettant de remplir pleinement les missions qui leur tiennent à cœur.

Nous précisons que M^{me} [X] n'est pas associée au collectif ayant rédigé le présent courriel.

Nous vous informons que nous allons d'ores et déjà transmettre le présent courriel aux organisations syndicales compétentes, afin qu'elles soient informées de la situation exposée.

Nous restons à votre disposition pour tout échange complémentaire et pour toute démarche visant à permettre un apaisement de la situation et une amélioration durable du fonctionnement du service.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations respectueuses.

L'ensemble des agents de la BSI Nice.

Recette du chef ?



*Pour une bonne salade niçoise...
penser à bien mettre l'olive !*



Syndicat SOLIDAIRE Douanes
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : <http://solidaires-douanes.org>
courriel : contact@solidaires-douanes.org
adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !