



DÉCLARATION LIMINAIRE DE L'UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS FORCE OUVRIÈRE DU CTS-DI du 21 juin 2013

Monsieur le président,

Le premier point de l'ordre du jour prend un relief particulier, dans le contexte douanier actuel, au sein de l'interrégion nantaise. Celui-ci est marqué par la conjonction de l'incertitude sur l'avenir, la baisse bien réelle des effectifs partout – *comme celle des budgets de fonctionnement* –, la pression toujours plus forte sur ceux qui restent pour assurer des résultats en hausse à périmètre de missions constant voire croissant.

Dans ce contexte, **le facteur humain est trop souvent oublié et malmené**, le « risque psychosocial » (RPS) étant considéré parfois comme un accessoire inutile!

L'USD-FO considère que l'on n'organise plus, que l'on dirige plus au XXIème siècle comme on le faisait dans les années 60 ou 70.

Les nostalgiques d'une forme de pouvoir discrétionnaire voire arbitraire et hors de contrôle renverront à coup sûr la faute à la « génération Y » qui sait et veut tout instantanément, formule aseptisée qui cache un conflit générationnel, voire une forme de discrimination anti-jeunes.

Tenir compte des RPS dans l'organisation revient donc prioritairement à une action préventive : comment limiter ou réduire ces risques dans l'environnement de travail, les relations sociales au travail, l'accessibilité de tous aux ressources de l'organisation ?

On parle souvent du « climat social » comme d'un marqueur pour identifier l'amélioration ou la dégradation des conditions de travail, et donc des RPS pour ce qui concerne le facteur humain. Celui-ci est plus que jamais une source de préoccupation pour nos élus et adhérents au sein de l'interrégion, tant il indique partout une défiance vis-à-vis des projets structurants de l'Administration, lorsque ce n'est un rejet de décisions (ou parfois non-décisions) pénalisantes sur le terrain et dans le quotidien professionnel de nos collègues.

Nous sommes d'abord interpellés sur le mode de gouvernance au sein de l'interrégion, un fossé se creusant entre les chefs de circonscriptions et tout le reste du personnel par carence grave de communication, déficit de management participatif, absence de collégialité dans les prises de décisions et à certains endroits irresponsabilité assumée de celui ou celle dont l'organisation attend justement l'exemplarité et le sens des responsabilités.

Le point majeur renvoie ici à l'insuffisance du dialogue, de l'échange, de l'explication, de la pédagogie des réformes en cours ou des décisions prises. Partout, leur déficit crée de la défiance, un climat de suspicion anxigène.

Réformiste par nature, notre syndicat n'inscrit pas son action dans un refus systématique et stérile des évolutions ou des actions de l'Administration. Nous agissons en conscience de ses impératifs, de ses propres contraintes, et de la nécessité parfois d'accompagner ou même anticiper les mouvements de son environnement.

C'est pourquoi, insistant sur l'importance du volet **préventif** des RPS et sur le besoin crucial de restaurer à ce titre un climat de confiance dans les bureaux, les directions, les brigades et services,

l'USD-FO vous demande de restaurer rapidement un climat de confiance et de dialogue entre tous les niveaux de responsabilité.

Cela passe incontestablement par **une meilleure circulation de l'information**, une meilleure attention à chacun et, in fine, par l'exemplarité attendue des responsables.

L'heure est aujourd'hui trop grave pour que nous puissions encore tolérer une gouvernance de type « despotisme pervers » dont le seul objectif est de conserver un semblant de pouvoir, en conservant seul l'accès aux informations venant des échelons supérieurs sans les partager, tout en dégageant toutes les formes de responsabilité sur ses « subalternes », en infantilisant le personnel et enfin en saisissant toutes les occasions pour se glorifier de l'échec des autres ou pour renvoyer l'erreur aux décisions de l'administration centrale.

Toujours soucieux de la réussite collective de la douane et du bien-être au travail des douaniers et douanières, l'USD-FO assortit donc ce diagnostic critique d'une série de propositions concrètes et constructives, que nous vous demandons de mettre en pratique dès maintenant :

- 1. Informer les agents des travaux en conseil interrégional**
- 2. Associer au moins deux fois par an l'encadrement de proximité aux conseils interrégionaux (chefs de pôle, chefs divisionnaires, chefs de bureau, chefs de service et CSDS)**
- 3. Organiser des réunions d'information périodiques dans les directions sur les thèmes ou dossiers d'actualité et donner aux personnels une visibilité réelle en termes d'implantation et d'organisation des services**
- 4. Clarifier les commandes aux services**
- 5. Prioriser les tâches**
- 6. Favoriser les rencontres et les échanges des structures de commandement avec les services de terrain**
- 7. Privilégier l'esprit d'équipe dans les méthodes de travail à tous les niveaux**
- 8. Aménager les lieux de rencontre et de vie des services de la DI**
- 9. Favoriser les moments de convivialité**
- 10. Soutenir l'effort de formation professionnelle des agents en améliorant l'utilisation et la promotion des outils déjà à disposition (formation continue, VAE, DIF, entretiens de carrière)**

La très grande majorité de ces propositions n'est pas nouvelle et correspond à une déclinaison de la charte que la direction générale des douanes et droits indirects a accepté récemment de mettre en œuvre au niveau central, charte intitulée « 10 engagements pour mieux travailler ensemble à la DG ». Selon l'USD-FO, il s'agit d'un préalable fondamental à toute prévention des risques psychosociaux.

Travailler ensemble dans une sérénité retrouvée, pour concourir à la réussite de la douane et à la défense de nos missions et de nos agents, au service du public. Telle est notre idée-force.

Enfin, la DI de Nantes a la chance de disposer depuis plusieurs mois d'un chargé de mission « pilote national » en matière de RPS. A ce stade, ses travaux nous semblent être demeurés trop confidentiels. Nous vous demandons donc de nous indiquer très régulièrement, par exemple chaque mois, l'état d'avancement de ses travaux dans notre interrégion, tant il nous semble que cette tâche mérite une attention régulière très soutenue et prioritaire.

Nous ne doutons pas un seul instant que vous saurez mesurer, Monsieur le président, la force de l'attente générale des personnels en la matière, et que vous mettrez rapidement en œuvre les mesures qu'ils attendent.

Les représentants de l'USD FO