



Déclaration liminaire

Groupe de travail :

« Comité de pilotage du bien être au travail »

Mercredi 14 Novembre 2012

Monsieur le Président,

Avant tout, nous tenons à réaffirmer très fermement que la politique d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une politique ministérielle !

L'année dernière, l'ensemble des organisations syndicales douanières et des fédérations syndicales ministérielles ont argué de ce principe avec force et fait échec à la tentative de la DGDDI de se replier sur des CHS locaux purement douaniers.

Ce groupe de travail ad hoc que vous avez appelé « comité de pilotage » ne peut avoir un intérêt que s'il traduit une volonté plus forte de l'Administration douanière de s'impliquer dans la sphère ministérielle. Nous insistons d'ailleurs pour que la teneur de ces réunions soit fidèlement transmise aux membres du CHSCT Ministériel.

C'est singulier de parler de critères de bien-être au travail alors que la CGT vous alerte de longue date sur une situation chronique de souffrance au travail...

Et nous ne sommes pas les seuls à le dénoncer : l'observatoire interne le dit, les sondages le disent, l'inspection du travail lorsqu'elle est saisie.

Oui, il s'agit de souffrance au travail. Les suppressions d'emplois (plusieurs milliers en quelques années), les fermetures de brigades ou de bureaux, les fusions et autres réorganisations, la performance comme seul indicateur, l'évaluation individuelle dans un contexte de synergie, la non reconnaissance, l'arbitraire distribution de primes aux mérites, la multiplication des applications informatiques ou des notes de service, la formation professionnelle, le e-learning, l'isolement, le manque de concertation et de dialogue avec les agents, la crainte du lendemain, la mise en danger, le manque de respect, la tension, font souffrir. Certains collègues le disent plus radicalement que les autres. Certains le vivent plus durement que d'autres.

A cela s'ajoute la rétrogradation de certains collègues sur les tableaux d'avancement, la mise en danger inconsidéré des agents de la surveillance dans l'exercice de leurs missions (motards, contrôles dynamiques etc.), les fermetures de recettes locales envers et contre tous,

le non-respect du règlement des CHSCT en cas de travaux, de déménagements ou de réorganisations, le manque de lisibilité et de doctrine d'emploi dans toutes les catégories, on peut même se demander si votre volonté n'est pas d'accentuer cette souffrance.

Et ce ne sont pas vos deux ersatz d'audits de Lille et Rouen qui vont nous rassurer sur votre volonté de vous préoccuper du bien-être des agents sur le terrain. Vous avez la mémoire courte sur ces deux "expériences". Pour rappel, celle de Lille a été menée par un cadre de la direction de Lille qui venait de quitter une direction dans laquelle elle avait été la première chef de service à interrompre des entretiens d'évaluation pour violences verbales tenues à l'encontre des agents. Avouez que la sensibilité à l'écoute des autres ne fut pas un critère pour mener cette première expérience d'audit sur les risques psychosociaux ! Cette "expérience" a été menée en collaboration avec un étudiant en psychologie non diplômé et non rémunéré pour la petite histoire...

Les agents de cette direction avaient alors fort mal vécu cette "première". Un éléphant dans un magasin de vaisselle n'aurait pas fait plus de dégâts... Suite à ce retour pour le moins manqué, la CGT s'est vivement opposée à la seconde expérience, qui, rappelons-le, n'a fait l'objet d'aucune concertation ni en CT, ni en CHS contrairement à ce qu'indiquent vos documents. Seuls quelques services ont été ciblés, une agente harcelée a été mise au ban dans le rapport que nous avons entre nos mains, l'audit a été mené par l'épouse d'un directeur, autant de critères qui nous permettent de douter de la fiabilité de ces "rapports". Même les médecins de prévention n'ont pas été consultés ! Et tout ça dans une direction où la seule administration qui ne siège pas dans les groupes de travail Risques Psycho-Sociaux (RPS) menés par le CHSCT DI est la DGDDI ! Étrange n'est-ce pas ?

Alors oui il faut mener des études sur les risques psychosociaux dans notre administration, car ils sont nombreux ! Ces audits doivent être diligentés par les CHSCT, votés en CHSCT. Ils doivent être menés par des cabinets spécialisés, par des ergonomes, des psychologues, des médecins, et certainement pas par des cadres de l'administration. Oui les CHSCT sont l'endroit idoine pour parler des risques psychosociaux, des risques professionnels, des conséquences de vos réformes sur les vies professionnelles et personnelles des agents. L'inspection du travail prendra enfin toute sa place dans ce dispositif. Plus tard, quand vous aurez assumé les drames, mis fin à la spirale infernale et anxiogène de vos restructurations et enfin fait le bilan de vos réformes, nous pourrons peut-être parler de bien-être au travail.

Et au lieu de s'attaquer aux conséquences, on pourra enfin s'attaquer aux causes.

L'urgence est signalée par l'ensemble des observateurs de l'Hygiène et de la Sécurité, alors donnez nous la preuve de votre ambition sur cette problématique majeure.

La délégation SNAD-CGT