



SECTIONS REGIONALES C.G.T DOUANES DE BAYONNE, BORDEAUX et MIDI-PYRENEES

LETTRE OUVERTE AUX « MANAGERS » REUNIS LE 8 AVRIL 2010 à BARBASTE

Après « **BARBASTE 1** » consacré à la Surveillance, voici donc venu aujourd'hui « **BARBASTE 2** » dévolu aux Opérations commerciales. *Ou à ce qu'il en reste...*

Pas plus que le 10 septembre 2009 à Montreuil, la CGT ne figure sur la longue liste des invités à cette énième opération de communication dont notre administration devient coutumière.

Pour réparer cet oubli et par cette lettre, les sections régionales CGT de l'interrégion s'invitent donc à vos travaux et souhaitent alimenter la réflexion. Parmi tous les ateliers mis en place, il en est un dont l'oubli est tout autant symptomatique que regrettable. La CGT a décidé de le réparer virtuellement. Son intitulé? « **Les managers face au malaise socio-professionnel** ».

La dispendieuse opération CAP 2012 a été un large fiasco, y compris et peut-être même surtout, dans sa phase de répercussion. Vous en avez été directement, sinon les victimes, du moins les acteurs ou les témoins. Au cas où vous n'auriez pas tout compris, « **BARBASTE** » est l'occasion de vous administrer une piqûre de rappel. La CGT vous le dit clairement: dans le lourd contexte de délitement de notre administration et en raison de l'absence de lisibilité sur l'avenir, ces entreprises de re-motivation de l'encadrement sont vouées à l'échec.

Le 23 mars dernier, plus de 50% des personnels de l'interrégion étaient en grève avec une pointe spectaculaire et révélatrice à 62% pour les services de la DI. Trois jours plus tard, une centaine de douaniers des interrégions de Bordeaux et Montpellier manifestaient à Porta. Et ce n'est qu'un début. L'intersyndicale nationale appelle dans son communiqué du 2 avril 2010 à poursuivre et intensifier l'action.

« Camarades managers, avez-vous pris la mesure du fort malaise qu'expriment les personnels? »

De Montreuil à Barbaste, la finalité reste la même: rendre présentables les réductions massives d'effectifs, les fermetures de services, la mise en compétition des agents et services, le tout sur fond de performance et d'efficience! En obtenant si possible l'adhésion des personnels. Un gros écueil toutefois: le fossé se creuse inexorablement entre cette stratégie et le ressenti des agents du terrain.

Le dernier rapport du BOP 2009 bordelais adressé à la DG constitue une illustration des provocations que ne supportent plus les personnels:

- Il réduit l'engagement professionnel des agents à de froids bilans aseptisés
 - Il stigmatise ou met en exergue des résultats tout autant artificiels que conjoncturels
 - Il cloue au pilori certains services probablement de manière à légitimer leur disparition prochaine
- Voilà l'exercice auquel viennent de se livrer et que vous demandent de cautionner les hauts managers interrégionaux présents à Barbaste.

En conséquence, **l'atelier CGT** vous propose le thème suivant: « **Considérez-vous objectivement que le climat social au sein de la douane et de vos services traduise l'optimisme, le bien être et l'adhésion des agents aux réformes en cours? Si non, POURQUOI?** »

Nous voudrions aussi rappeler les effets désastreux de certaines évolutions largement rejetées par les personnels:

- La RGPP avec ses avatars les plus scélérats que sont la loi sur la mobilité et le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux (rappelons que chaque jour, 1 emploi douanier est supprimé jusqu'à fin 2011. Après? Le pire est à craindre...).
- La course effrénée à la Performance et aux résultats où l'affichage devient la finalité suprême et ce, en dépit des larges réserves exprimées par plusieurs rapports parlementaires.

- La prolifération des mutations sur des « postes à profil ».
- Le remplacement de la notation (dont nous demandions la suppression) par l'entretien professionnel et la seule évaluation.
- L'individualisation des rémunérations avec la mise en oeuvre progressive de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR).

Deux derniers points où, en tant que managers, **VOUS ÊTES OU SEREZ DIRECTEMENT CONCERNES!**

Sur le lien «rémunération/performance», un rapport de l'OCDE est particulièrement critique (extrait) :

« De nombreuses études concluent que la Rémunération Liée aux Performances (RLP) a une incidence restreinte - sinon négative - sur les performances. (...) Les perspectives de carrière et de promotion et l'intérêt du travail exercé s'avèrent être les facteurs de motivation essentiels pour les fonctionnaires, loin devant l'incitation « rémunération à la performance ». Contrairement à son objectif premier affiché, la RLP ne parvient pas à motiver la majorité du personnel de la fonction publique.... »

Concernant l'évaluation, l'entretien professionnel s'inscrit dans les « nouvelles pratiques de GPRH » de la fonction publique. Il est le moyen que se donne l'administration d'appliquer ses orientations en matière de rémunération au mérite, telle que la PFR. En devenant (avec l'entretien de carrière) le seul élément d'évaluation des agents de la fonction publique, l'entretien professionnel va permettre d'influer directement sur le déroulement de carrière de l'agent, en permettant entre autres à l'administration de développer sa politique d'affectation au profil.

En conséquence, ***l'atelier CGT*** vous propose le thème suivant: ***« Considérez-vous objectivement que les indicateurs de performance et les procédures d'individualisation de rémunérations induites constituent des outils pertinents de management dans vos services respectifs? Si non, POURQUOI? »***

(Pour mémoire, la CGT revendique la mise en oeuvre, à tous les niveaux hiérarchiques d'une réelle politique de concertation et de responsabilisation, libérée de l'arbitraire et des contingences purement comptables. Vaste programme...)

Revenons-en à « Barbaste 2 »: nous espérons que vous mettrez aujourd'hui courageusement à plat les conséquences désastreuses de la « désorganisation OP/CO ». Les 4 bureaux principaux conservés sont des usines à gaz surchargées de travail avec des moyens tant en personnel que techniques sous évalués. Les bureaux de contrôle et autres BFCI sont progressivement vidés de leurs moyens et autonomie alors que leurs tâches sont essentielles. Les rendre exsangues pour mieux les supprimer, n'est-ce pas là l'objectif inavoué de l'administration? Rajoutons à cela que la réforme du « renseignement » montre de plus en plus ses limites et que les fonctions « support, budget et GRH » de proximité sont fortement menacées par les chantiers transversaux en cours.

En conséquence, ***l'atelier CGT*** vous propose le thème suivant: ***« Considérez-vous objectivement les réorganisations OP/CO-AG-RENSEIGNEMENT comme une réussite porteuse d'avenir? Si non, POURQUOI? »***

Voilà très brièvement ce que la CGT souhaitait exprimer. Vous aurez compris qu'il ne s'agit en aucune manière de vous mettre en cause en tant que chefs de services et collègues. Nous sommes confrontés aux mêmes défis. C'est volontairement que notre atelier virtuel et nos questions ne sont ni neutres ni objectifs.

Nous ne doutons pas que vous ayez déjà mesuré les enjeux des processus en cours. Bon gré mal gré, vous serez probablement amenés à les mettre en oeuvre.

Pour celles et ceux qui ne l'auraient pas déjà fait, vous pouvez vous inscrire dans les mobilisations actuelles et à venir. Les « managers » de tout niveau y ont leur place.

Faites en sorte que « **BARBASTE 2** » soit autre chose qu'une lénifiante parenthèse.

EXPRIMEZ-VOUS! MOBILISEZ-VOUS!

Bayonne, Bordeaux, Toulouse, le 6 avril 2010