

MONSIEUR LE DIRECTEUR, L'UNSA VOUS INTERPELLE

20 septembre 2026

La société, la place donnée au travail dans l'existence des individus et les mœurs ont évolué. Le mal-être au travail est un sujet prégnant chez les travailleurs. L'explosion des situations de crise s'est accrue dans notre direction avec la recrudescence de comportements inacceptables constatés dans la DR de Guadeloupe et une écoute partisane de la part de notre direction. Pourtant la douane fait preuve de toujours plus de violence et de mépris à l'encontre de ses personnels. La gestion RH repose sur des standards dépassés et des codes en totale rupture avec les réalités actuelles. Dorénavant, la gestion du personnel se fait en coupe réglée et sans humanité.

Position de l'UNSA

L'UNSA trouve inacceptable que les situations de mal-être soit traitées de manière opaque au sein de cette direction.

L'UNSA trouve anormal que ces situations n'arrivent en instance qu'une fois les décisions arrêtées par le Directeur Régional. Ce procédé contrevient directement aux fondamentaux du dialogue social. Le dialogue social permet de déminer les problématiques. Rompre cette courroie de transmission met donc en conflit direct le Chef de circonscription et les agents des services.

L'UNSA dénonce l'expression du pouvoir hiérarchique avec agressivité ne fait qu'engendrer encore plus de troubles et de difficultés.

L'UNSA affirme que l'opacité et la culture de l'autoritarisme desservent l'intérêt général.

Que font les cadres supérieurs ?

En effet, notre DR se montre prompt à réagir pour solder les problèmes au sein des services avant même de laisser ses cadres supérieurs gérer et/ou diligenter une enquête.

Le rôle du Directeur, manager de niveau stratégique, n'est pas de descendre à ce niveau.

Est-ce dû à une déficience de certains cadres ou un manque de confiance en d'autres ?

Ou alors, est-ce un modèle managérial autocratique appliqué même aux cadres les mettant pieds et points liés face à des décisions tombées d'en haut ?

Gare à la dérive autoritaire !

Un Chef de circonscription dispose de la prérogative disciplinaire, mais avec quelques limites.

Toutefois, Monsieur l'Administrateur Supérieur, un grand pouvoir demande **de la maîtrise et de la retenue**. L'UNSA tient à rappeler tout de même que **le déplacement d'office est déjà une sanction du 2^{ème} groupe**.

Où est la transparence là-dedans ?

L'UNSA relève que le recours à **une sorte de règlement obscur et unilatéral** consistant à déplacer un élément considéré comme perturbateur est devenu un mode de gestion.

Des décisions telles que le déplacement d'un agent ne peuvent faire l'économie d'un temps de réflexion. **À peine d'être assimilé à un oukase.** Car derrière les numéros de commission d'emploi, il y a aussi des personnes.

Non, Monsieur le Directeur Régional ! Les personnels de cette direction ne sont pas des pions que l'on bouge à sa guise.

Pour nous UNSA, une gestion du personnel bienveillante appelle **une prise en compte réelle de l'humain et la recherche du dialogue.**

Ces décisions brutales sont marquées du sceau de l'autoritarisme et de l'opacité.

Faire de la discipline sans en faire...

Ce mode opératoire entrave le droit à la défense pour l'agent.

Seul contre l'Administration, la déroute est assurée !

Votre DR choisit de ne pas sanctionner, mais ne se prive pas de vous le rappeler pour éteindre toute volonté d'opposition.

Cette gouvernance s'exerce sous couvert d'une **apparente bienveillance** (pour éviter la procédure disciplinaire) qui pose la question du **détournement des procédures administratives.**

Serait-ce un nouveau moyen de rétorsion ?

**L'UNSA ne demande pas que des procédures disciplinaires soient engagées tous azimuts.
Bien au contraire, l'UNSA demande que cesse la sanction déguisée qui in fine ne règle rien.
Sinon déplacer un problème un peu plus loin !**

Monsieur le Directeur régional vous êtes le patron au sein de cette circonscription. Et par conséquent, vous êtes le **garant du bien-être au travail, de la santé et la sécurité des personnels.**

Le respect des schémas administratifs permet justement de garantir un **traitement équitable et régulier pour tous, facteur irréfutable au service d'une vraie démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail.**

L'UNSA DOUANES GUADELOUPE EXIGE

- L'arrêt des déplacements d'office à titre préventif / punitif
- La présentation en instance d'un bilan anonymisé des signalements de mal-être depuis 12 mois
- L'ouverture d'une réelle démarche QVCT avec tous les acteurs de prévention
- Une communication transparente sur les sujets de mal-être au travail