



Déclaration liminaire
F2S DR Pays-de-la-Loire
17 mars 2026

Madame la Présidente,

La CFDT souhaite ouvrir cette instance en revenant sur un point inscrit à l'ordre du jour qui soulève pour nous de nombreuses interrogations : le refus opposé par le directeur interrégional à une préconisation du médecin du travail concernant l'aménagement du poste d'une agente du bureau de Nantes Atlantique.

Lors d'une visite médicale spontanée début février 2026, le médecin du travail du ministère a estimé que l'état de santé de l'agente justifiait la mise en place d'un télétravail dérogatoire de quatre jours par semaine. Cette mesure était limitée dans le temps, du 10 février au 9 mai 2026, avec une réévaluation prévue lors d'une visite médicale périodique.

Le 26 février 2026, cette préconisation a fait l'objet d'un refus au motif que le télétravail ne pourrait excéder trois jours et que quatre jours seraient incompatibles avec l'organisation et le fonctionnement du service.

Cette décision nous interpelle à plusieurs titres !!!!!

Tout d'abord, elle interroge sur la place accordée à l'expertise médicale dans la prévention des risques professionnels. Le médecin du travail n'intervient pas ici à titre consultatif au sens ordinaire du terme : sa mission est précisément d'évaluer les interactions entre l'état de santé des agents et leurs conditions de travail, et de proposer les aménagements nécessaires à la préservation de leur santé.

Dès lors, une question simple se pose : sur quel fondement l'administration estime-t-elle pouvoir relativiser une préconisation médicale ?

Cette interrogation est d'autant plus légitime que, dans d'autres situations, notamment lors des conseils médicaux, l'administration rappelle régulièrement que les médecins sont les seuls compétents pour apprécier les situations médicales. Nous constatons aujourd'hui qu'un avis médical peut être considéré comme déterminant lorsqu'il ne bénéficie pas à l'agent, mais discutable lorsqu'il vise à protéger sa santé. Ce fonctionnement à géométrie variable face à l'expertise médicale ne peut que nous interroger.

Mais au-delà de la situation individuelle, cette question doit être replacée dans un contexte plus large : celui du fonctionnement du bureau de Nantes Atlantique.

Plusieurs agents de ce service ont récemment pris contact avec les représentants du personnel pour faire part de difficultés relationnelles avec l'encadrement et d'un climat de travail qu'ils décrivent comme dégradé. Certains évoquent des difficultés de communication, d'autres un sentiment de ne pas être entendus, et plusieurs parlent d'un management perçu comme dissuasif lorsqu'un agent exprime une difficulté.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que certains collègues préfèrent se taire plutôt que de s'exposer.

Cette situation n'est d'ailleurs pas totalement nouvelle pour cette instance.

Le 20 mars 2025, la formation spécialisée de service avait voté la réalisation d'une visite de site au bureau de Nantes Atlantique, car un malaise semblait déjà perceptible. À l'époque, ces difficultés étaient largement attribuées aux dysfonctionnements de nouvelles applications informatiques, notamment DELTA IE.

Pourtant, à la lecture attentive du rapport de visite, un autre élément apparaît en filigrane. Le rapport est factuel, mesuré, mais sa conclusion est particulièrement évocatrice : « *tout paraît au mieux dans le bureau* ».

Cette formule n'est pas sans rappeler la célèbre phrase de Voltaire dans *Candide* :

« *tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes* ».

Permettez-nous de le dire clairement : les représentants du personnel ne sont pas naïfs.

Les membres de la délégation ont d'ailleurs relevé la difficulté pour les agents de s'exprimer librement, notamment lorsque la hiérarchie est présente. Cette difficulté à parler constitue en elle-même un signal d'alerte en matière de prévention des risques psychosociaux.

Le rapport Gollac, qui fait référence dans l'analyse des risques psychosociaux, identifie précisément parmi les facteurs majeurs d'exposition les rapports sociaux et les relations de travail : qualité du dialogue professionnel, soutien hiérarchique, reconnaissance et capacité pour les agents d'exprimer leurs difficultés.

Dans le même temps, les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail rappellent l'importance de renforcer la prévention des risques psychosociaux et de faire du dialogue social un levier essentiel de cette politique.

Or la situation qui nous est présentée aujourd'hui donne le sentiment d'un décalage entre ces principes et certaines décisions concrètes.

Dans le cas qui nous occupe, la préconisation du médecin du travail aurait pu être perçue comme un signal d'alerte supplémentaire dans un contexte déjà marqué par plusieurs indicateurs préoccupants : arrêts de travail, sollicitations de la correspondante sociale, difficultés relationnelles évoquées par plusieurs agents.

En refusant cette préconisation, le message envoyé peut être interprété comme une remise en question de l'expertise médicale et comme une prise en compte insuffisante de ces signaux.

La CFDT souhaite être très claire : notre objectif n'est pas de distribuer les bons et les mauvais points. Notre responsabilité collective est de prévenir les situations de dégradation des conditions de travail avant qu'elles ne s'aggravent.

C'est pourquoi nous pensons qu'il serait aujourd'hui pertinent d'envisager l'intervention de la psychologue du travail afin de pouvoir entendre individuellement les agents et analyser leur environnement professionnel.

Par ailleurs, l'intersyndicale organisera fin avril une réunion mensuelle d'information syndicale afin de permettre aux agents qui le souhaitent de s'exprimer et d'être informés de leurs droits.

Enfin, nous souhaitons évoquer un dernier point figurant dans les documents transmis pour cette instance : le tableau intitulé « bilan des fiches de signalement ».

Nous y apprenons qu'une fiche de signalement pour harcèlement moral a été transmise le 16 février 2026 à l'assistant de prévention. Pourtant, les éléments présentés aujourd'hui sont si lacunaires qu'ils ne permettent pas aux membres de cette instance d'exercer pleinement leur rôle.

À ce stade, la lecture de ces informations donne presque l'impression de participer à une partie de CLUEDO : où cela s'est-il produit ? qui est concerné ? dans quelles circonstances ?

La formation spécialisée n'est évidemment pas un jeu d'enquête approximatif. Elle est une instance de prévention qui doit disposer des informations nécessaires pour analyser les situations et proposer des mesures adaptées.

Madame la Présidente, la CFDT souhaite que cette instance soit aujourd'hui un véritable espace de dialogue.

Les élus titulaires et expert CFDT Douane en F2S Douane DR Pays-de-la-Loire