



**Elections en CT
de Réseau**

Le syndicat des cadres et des personnels d'encadrement de la Douane

POUR LA DEFENSE DES CADRES ET LA DIVERSITE SYNDICALE

« L'avenir ce n'est pas ce qui va nous arriver, c'est ce que nous allons faire » H. Bergson

Pourquoi voter CGC-Douanes ?

La création de **CGC-Douanes** en 2011 a été motivée par la volonté de défendre les agents exerçant des responsabilités depuis l'inspecteur jusqu'à l'administrateur général afin que celui-ci soit valorisé à la mesure de son investissement et associé à l'élaboration des réformes qu'il est chargé de mettre en œuvre.

CGC-Douanes est composé de cadres de terrain qui connaissent la réalité de vos métiers et non pas que de permanents syndicaux qui en ont une image parfois distanciée.

Ouvert au dialogue, **CGC-Douanes** est un syndicat de propositions et de réflexions. Il privilégie la participation à l'opposition systématique et la concertation à la contestation permanente, en

rejetant toute mesure qui serait défavorable aux intérêts des cadres. Son action vise à garantir l'équilibre des perspectives de carrière offertes aux cadres originaires des 2 voies, qualifiées de « courte » et de « longue », pour que chacun y trouve son compte !

Parce que les syndicats douaniers sont trop souvent concentrés sur leurs problématiques particulières, ils oublient qu'ils font partie d'un grand ministère, Bercy, auquel **CGC-Douanes** revendique fortement son appartenance. Votre syndicat porte ainsi une attention soutenue aux mesures prises dans les autres directions et autres ministères (Intérieur, fonction publique...) qui peuvent impacter notre administration.

Ce qui a été fait entre 2011 et 2014

Jeune syndicat, CGC-Douanes peut déjà présenter un bilan très positif sur la dernière mandature :

Ayant présenté des candidats dans chacune des CAP de la catégorie A, notre syndicat a obtenu des sièges dès sa première participation aux élections (en IP et DSD). Il a participé activement aux CAP ainsi qu'aux instances de commandement pour les promotions dans l'emploi d'administrateur. Il a ainsi garanti une certaine diversité dans des CAP où il n'y avait parfois jusque là qu'uniformité.

CGC-Douanes y a défendu courageusement ses positions en assurant la défense de ses adhérents mais aussi de tous ceux qui avaient besoin d'un légitime soutien. Elle a publié rapidement des comptes rendus sans langue de bois et a aussi défendu des collègues qu'elle estimait injustement mis à l'écart.

CGC-Douanes a été reçue par de nombreux parlementaires dans le cadre de propositions de loi sur lesquelles elle a pu influencer. Elle a été invitée par Bercy et la direction générale dans le cadre d'audiences bilatérales où elle a défendu un point de vue souvent différent de celui des autres OS, davantage tourné vers le qualitatif que le quantitatif.

Elle a aussi présenté son action dans les écoles (inspecteur-élèves, IP en formation...), participé aux élections à la Masse des douanes et réalisé de nombreux dossiers à disposition de tous (carrières de la catégorie A, guide de la carrière dite « longue »)

Elle a été le seul syndicat à s'intéresser à la situation des agents des douanes placés hors de notre administration (mise à disposition, détachement, PNA...) de façon à ce qu'ils ne soient pas oubliés et que leur réintégration s'effectue dans les meilleures conditions.

Les propositions

1 - **Davantage de reconnaissance pour ceux qui exercent des responsabilités dans un contexte de changement :**

- Les cadres de proximité (CSDS, chefs de bureaux, chefs d'équipe) et cadres supérieurs subissent une très forte pression au quotidien et ne bénéficient pas toujours d'un soutien suffisant dans le management de leurs équipes. Ils doivent être davantage reconnus et confortés dans leur mission ;
- Le Projet Stratégique fait peser de lourdes menaces sur les structures et les emplois de la douane. Or l'encadrement n'est pas suffisamment informé des évolutions concrètes qui se dessinent, ce qui est facteur de stress et d'incertitude pour l'ensemble des équipes. Comment compter sur les cadres s'ils ne sont pas associés aux réformes qu'ils sont chargés de mettre en œuvre ?
- Dans le cadre du PSD, il faudra être vigilant sur l'évolution du nombre de structures (bureaux, brigades, divisions, recettes...) au regard des projets actuels de concentration interrégionale ou de centralisation métier (fiscalité notamment) de façon à conserver un service public de proximité et un nombre de débouchés suffisant. Une attention soutenue sera également portée aux collègues du STPL de Metz suite à la décision de suppression de l'écotaxe.

2 - **Davantage de débouchés attractifs :**

- en sortie d'école, les inspecteurs devraient bénéficier d'une plus grande diversité d'affectations qu'actuellement (Roissy ou la DG) qui soient à la hauteur de leurs compétences et des responsabilités qu'ils sont en mesure d'assumer ;
- il faut rééquilibrer les conditions de promotion au grade d'IR3 au bénéfice des inspecteurs issus du **concours** qui ne bénéficient pas de reconstitution de carrière.
- CGC-Douanes revendique un déroulement de carrière plus attractif pour les DSD1 méritants qui n'ont pas été promus administrateurs, notamment un passage plus rapide au grade de DPSD ;
- Il est essentiel de garantir aux administrateurs nouvellement promus une trajectoire managériale cohérente, qui tienne notamment compte de leur expérience. De la même façon, il est nécessaire de réviser la doctrine d'emploi des receveurs régionaux tout comme le déroulement de carrières des IP1.

3 - **Plus de passerelles et d'équilibre entre mobilité et stabilité:**

- Avec l'allongement des carrières, il n'est pas normal d'être enfermé dans une voie. L'administration devrait réfléchir à créer des passerelles entre carrières longues et carrières courtes en autorisant de jeunes IR à se présenter à la sélection professionnelle d'IP2 ;
- Il est nécessaire que l'évolution de carrière des IR, des IP ou des DSD prenne davantage en compte la plus value apportée par les chefs de service qui s'investissent sur une certaine durée (3 - 5 ans). Pour autant, il n'est pas opportun de restreindre la liberté de changer de postes au terme de 2 ans, notamment pour les cadres nouvellement promus, qui subissent souvent une première affectation contrainte (inspecteurs, IP2...).

4 - **Mieux prendre en compte les problématiques des cadres**

- Mieux prendre en compte les situations d'épuisement (syndrome du « burn out »), de souffrance au travail et assurer une défense des cadres exposés régulièrement à la critique ;
- Davantage de formation continue des cadres qui sont souvent moins formés que les agents qu'ils sont chargés d'encadrer faute de temps disponible ;
- Introduire une dose de télétravail de façon à mieux concilier vie professionnelle et privée.

5 - **Halte à la démagogie et à la confusion :**

- L'écart de rémunération entre les catégories ne cesse de se réduire alors que la charge de travail des cadres augmente : il faut une **revalorisation équilibrée** de l'ensemble des catégories ;
- CGC-Douanes estime que les fonctions d'expertise doivent rester l'exception pour les cadres supérieurs : les fonctions d'IP, DSD et d'administrateur doivent conserver un caractère hautement managérial et/ou concerner des missions à forts enjeux stratégiques.

**VOTER CGC-DOUANES, C'EST L'ASSURANCE QUE VOS
PREOCCUPATIONS NE SERONT PAS MARGINALISEES !**