



Halte au « cadres bashing » !

Depuis quelques mois, les articles syndicaux contre les cadres se multiplient.

Loin d'un réflexe de défense d'une « caste » où les cadres seraient systématiquement mis en opposition face aux agents, la CGC a préféré s'interroger sur les critiques formulées dans ces éditoriaux. Celles-ci, parfois teintées de nostalgie, établissent un constat amer sur l'encadrement actuel qui serait considéré comme davantage carriériste et moins soucieux de faire évoluer son service dans toutes ses composantes. Il serait également plus individualiste et moins désireux de partager les succès ou les difficultés collectives. Cette critique globalement peu flatteuse pour la hiérarchie, ne doit pas donner lieu à généralité. Elle incite plutôt à s'interroger sur certaines évolutions qui amènent à ce constat en demi-teinte.

D'abord, on peut souligner que ce n'est pas la hiérarchie qui est dépeinte dans cette critique mais finalement, l'ensemble des agents qui évoluent à l'image de notre société vers davantage d'individualisme, d'égoïsme et de moindre adhésion à des valeurs collectives. Ne parle t-on pas justement de la difficulté de manager les agents issus de la « génération Y », davantage concentrés sur les réseaux sociaux ? Les agents ne sont ils pas les premiers à utiliser les mails en direction de leur hiérarchie plutôt que la parole ? Et l'encadrement, qui reçoit des centaines de mails par jour, a globalement moins de temps à consacrer à la prise de contact direct avec ses agents. Il n'échappe donc malheureusement pas à une certaine forme d'individualisme, quand bien même il cherche à donner du sens à l'action collective et à faire preuve d'exemplarité.

L'introduction de la messagerie a d'ailleurs profondément modifié les modes de relations professionnelles, envoyant la « sacro sainte » Voie Hiérarchique aux oubliettes. Désormais, rien n'est plus simple pour un agent que de se plaindre de son supérieur directement à son directeur, aux services du personnel, au médecin de prévention, et parfois même sans avoir la décence de l'en informer, ce dernier devant ensuite passer un temps considérable à se justifier, alors qu'une simple conversation directe aurait pu régler localement le problème. Cette multiplication des canaux de discussion tous azimuts aboutit à une dilution de l'autorité du cadre, à un brouillage de son discours et à une perte de temps et d'énergie considérable.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicalisme autrement !

Et puis, admettons que l'encadrement a aussi beaucoup évolué. Si certains regrettent le temps des directeurs, généralement masculins, qui pouvaient passer leur vie avec leurs agents parce qu'ils s'occupaient parfois peu de leur foyer (et accessoirement parce qu'ils habitaient au-dessus de la direction grâce à ...des logements de fonction), il y a désormais autant de femmes que d'hommes qui réussissent la sélection professionnelle d'IP (et c'est tant mieux). A l'heure de la parité, chacun et chacune doit savoir concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle et familiale, parfois plus compliquée (divorce, famille recomposée, garde partagée, famille monoparentale, ...).

Ensuite, reconnaissons que l'encadrement peut parfois vivre difficilement sa situation.

Contesté de toutes parts par certaines organisations syndicales qui n'hésitent pas devant des attaques ad hominem incongrues, l'encadrement se demande parfois ce qu'il a pu faire pour mériter une telle médiatisation négative alors qu'il ne cherche qu'à bien faire son travail et ne dispose finalement d'aucun droit de réponse pour se défendre.

Certains syndicats rétorqueront sûrement que les O.S. traitent avec autant de mépris la hiérarchie qu'elle ne le fait à l'égard des agents qui composent son service. Et bien, justement non ! Jamais la hiérarchie n'a accordé autant d'égard aux agents depuis l'identification des risques psycho-sociaux, les DUERP, la qualité de vie au travail, la veille sociale, les CHSCT et autres instances de dialogue social. Mais le paradoxe dans tout cela, c'est qu'on a beaucoup perdu en naturel au profit d'une certaine forme de technocratie qui n'a jamais été souhaitée par les cadres.

Et puis, on parle toujours des risques psycho-sociaux des agents sans jamais penser qu'un cadre « grassement payé » puisse également vivre difficilement sa situation souvent fragilisée par des liens familiaux distendus pour des raisons professionnelles (qui ruinent pour partie l'avantage financier quand il s'agit de payer les abonnements de train, les doubles loyers ou de subir de multiples ventes et reventes de logement). Car, cette situation qui se généralise malheureusement pour une grande partie des agents, est devenue quasiment systématique chez les cadres et cadres supérieurs.

Ensuite, on pourra souligner que la participation à la décision n'est pas suffisamment partagée avec les cadres supérieurs et intermédiaires qui le vivent parfois mal et qui remarquent qu'on accorde parfois davantage d'importance à l'information des syndicats, information certes capitale, mais qui ne doit pas intervenir avant celle de l'encadrement.

CGC-Douanes considère que pour disposer de cadres pleinement impliqués, il faut leur assurer un niveau d'information suffisant et restaurer en parallèle certaines notions comme celle du commandement, de la responsabilité, de l'engagement, du sens du partage et de l'autorité. Or, les schémas d'organisation hiérarchique prévus dans le cadre du P.S.D. ne semblent guère aller dans ce sens en concentrant encore davantage le pouvoir aux mains des directeurs interrégionaux et en créant toute une panoplie d'adjoints et d'adjoints aux adjoints. Il nous paraît au contraire utile de partager l'autorité et la responsabilité pour mieux l'assurer. En ce sens, le maintien des directions régionales et des divisions donnent du sens à une action hiérarchique de proximité qu'il paraît utile de conserver, même avec des services moins étoffés.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicalisme autrement !

Enfin, n'a t-on pas multiplié exagérément les contraintes de l'encadrement, qui sont sources d'incompréhension de la part des services ? La technocratie tant critiquée n'est pas le fait des cadres eux-mêmes qui la subissent eux aussi ! Ainsi en va t-il de ces exercices très formalistes que constituent les contrôles internes comptables qui laissent très peu de marges de manœuvre à leurs rédacteurs (au détriment de l'animation de leurs services et du « collectif »). Et ces exercices annuels d'évaluation qui occupent les cadres pendant un temps infini ne pourraient-ils pas être davantage espacés (quitte bien entendu à conserver un entretien annuel absolument nécessaire, mais qui serait dépourvu de tous ces exercices de propositions d'avancement, de réunions d'attribution et de lissage de mois d'avancement, de recours multiples et d'avis préalables...?).

Alors non, nous estimons que, dans leur grande majorité, les cadres sont volontaires, dévoués, ouverts, impliqués, courageux et soucieux de l'ensemble de leurs agents et du service public, que ce soient dans les bons moments comme dans les plus difficiles.

Alors, s'il vous plaît, Messieurs les jurés, stop au « Cadres Bashing » !



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicalisme autrement !

BULLETIN D'ADHESION
AU SYNDICAT [CGC-Douanes](#)

Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de [CGC-Douanes](#) à :

**[CGC-Douanes](#) – Immeuble TURGOT – teledoc 909
86-92 allée de Bercy 75 012 PARIS**

Fiche de renseignements à compléter :

Nom : _____ **Prénom :** _____

Date et lieu de naissance : _____ **Fonctions :** _____

Grade : _____ **Echelon :** _____

Coordonnées professionnelles :
Service : _____ **Direction :** _____

Adresse : _____

Tél. : _____ **Fax :** _____

E-mail : _____

Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :
Adresse : _____

Tél. : _____ **E-mail :** _____

Le montant des cotisations est disponible sur le site internet de [CGC-Douanes](#), rubrique infos pratiques.

Le montant de la cotisation englobe une protection juridique personnelle à caractère syndical et professionnel. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.

Votre adhésion est la ressource principale de notre syndicat : pour nous permettre de porter votre voix, merci de votre participation !

contacts :
tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicalisme autrement !