



Le syndicat des cadres de la Douane

**POUR LA DEFENSE DES CADRES COMME FACTEUR DE PROGRESSION DE TOUTE LA DOUANE
POUR LA DIVERSITE SYNDICALE COMME VECTEUR D'UN DIALOGUE SOCIAL PRODUCTIF ET
EQUILIBRE**

**Réduction du nombre de divisions, disparition du réseau comptable,
évolution des métiers et des pratiques managériales,
réduction des effectifs, développement de la performance,
restructurations et augmentation du stress,
évolution de la chaîne hiérarchique de la surveillance...**

**Vous êtes directement concerné(e) par toutes les réformes en cours et à venir,
ne laissez pas les autres décider à votre place !**

De votre vote en faveur des listes  dépendra l'avenir de votre métier de cadre !

Les valeurs de la CFE - CGC

CGC-Douanes a pour objet la défense des intérêts légitimes des cadres qu'ils soient en fonction, mis à disposition ou en détachement. Sa création récente au sein de la CONFEDERATION GENERALE DES CADRES a été motivée par la volonté de recréer un syndicat qui défende spécifiquement les agents ayant des responsabilités d'encadrement.

CGC-Douanes a pour vocation naturelle de défendre l'encadrement afin que celui-ci soit valorisé et associé à l'élaboration des réformes qu'il est chargé de mettre en œuvre.

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

CGC-Douanes porte également une attention particulière aux méthodes de management humain et participatif souvent négligées au regard du management par objectifs, ainsi qu'aux situations de handicap et de discriminations au travail.

Parce que les syndicats douaniers sont trop souvent concentrés sur leur petite problématique particulière, ils oublient qu'ils font partie d'un grand ministère, Bercy, auquel **CGC-Douanes** revendique fortement son appartenance. Entourés des autres syndicats CGC du ministère, **CGC-Douanes** porte une attention particulière aux mesures directionnelles prises au sein de notre ministère afin d'informer les cadres des douanes des évolutions qu'ils auront à connaître : primes de fonctions et de résultats, évolutions statutaires....

Ouvert au dialogue et force de propositions, **CGC-Douanes** est un syndicat de propositions, indépendant et humaniste, qui milite pour un service public de qualité. Attaché à la reconnaissance des compétences et des responsabilités, 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.

Principales revendications de CGC-Douanes

1 - Carrière, statut : plus de justice et de reconnaissance !

CGC-Douanes souhaite une gestion plus transparente et plus équitable des carrières par la mise en place de règles claires et justes pour tous : ex : meilleure définition de la doctrine d'emploi des IP2 et DSD2 de façon à clarifier les rôles dévolus à chacun et les modalités de promotion à certains grades ou, pour les DSD1, à certains statuts d'emploi.

CGC-Douanes revendique par ailleurs une meilleure prise en compte des responsabilités réellement exercées :

- pour les inspecteurs qui effectuent de véritables tâches de management et de gestion d'équipes afin d'accéder plus rapidement au grade d'IR3 notamment,
- pour les inspecteurs régionaux chefs de service et les IP1 qui mettent leur expérience à profit dans l'animation de leurs équipes par des améliorations de fins de carrière (mise en œuvre de la revalorisation indiciaire des IR1 et des IP1)

2 - Plans de qualification : de vraies fonctions d'encadrement !

Il s'agit de favoriser la promotion des cadres en demandant l'ouverture de postes supplémentaires de deuxième et troisième niveau. Ces plans de qualification doivent permettre de valoriser les acquis professionnels et offrir des perspectives de carrières plus intéressantes et ce, d'autant qu'elles seront plus longues.

Pour autant, **CGC-Douanes** veillera à ce que les promotions correspondent à des fonctions qui soient à la hauteur des responsabilités et de l'intérêt du métier. En rétrogradant tous les cadres d'un cran, la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance ou les restructurations de bureaux ne répondent pas véritablement au souhait de tirer la douane vers le haut !

3 - La prise en compte de l'interministérialité : des cadres égaux au sein d'un même ministère !

Appartenant au même ministère, il est logique que la **CGC-Douanes** revendique la prise en compte des améliorations de carrière des cadres obtenues par CGC-DGFIP, suite à la fusion de l'ex-DGCP et de l'ex-DGI pour offrir un alignement des carrières DGDDI et DGFIP.

La sécurisation du parcours depuis le grade d'IP2 jusqu'au statut d'emploi de DR/DF-DI paraît à ce titre indispensable tout comme les améliorations de fin de carrière des IP1 et DSD1.

4 - Un syndicalisme qui se concentre sur les problématiques des cadres

Donner sa voix à **CGC-Douanes**, c'est l'assurance que les préoccupations des cadres ne seront pas marginalisées ou tout simplement passées sous silence ! Comment imaginer en effet que des problématiques qui ne concernent que les cadres puissent être des sujets prioritaires pour des syndicats généralistes qui auront toujours d'autres revendications à faire valoir ?

5 - Professionnalisation de la sélection : pour que parle l'expérience !

S'agissant des promotions, il est temps d'accorder plus de place aux parcours réalisés et de professionnaliser les épreuves de la sélection IP de façon à ce que chaque personne volontaire et méritante, quel que soit son parcours, puisse accéder à des fonctions d'encadrement supérieur. Les agents aux carrières très spécialisées (informatiques, fonctions opérationnelles...) sont ainsi trop souvent défavorisés face à des épreuves trop académiques et générales. **CGC-Douanes** revendique également des conditions de préparation égalitaires entre les agents qui passent les sélections, qu'ils soient en poste à la DG, dans les directions locales ou les services opérationnels. Par ailleurs, **CGC-Douanes** s'opposera toujours au recrutement externe d'IPIS afin de conserver suffisamment de débouchés à des inspecteurs qui souhaitent communiquer leur expérience et leur motivation aux autres par des fonctions de commandement ou de management d'un niveau supérieur.

6 - Un syndicat humain qui donne du sens à notre action

Parce que les indicateurs de performance ne doivent pas régenter toute notre action, nous leur préférons un management plus humain orienté sur les méthodes de progression. Et parce que la vie de famille n'est pas négociable, il est temps de soutenir la mobilité des cadres en favorisant systématiquement la mutation des conjoints.



***c'est l'assurance d'avoir un SYNDICALISME DE CADRES,
INDEPENDANT, PRAGMATIQUE ET HUMANISTE.***