



ÉLECTIONS CAP CENTRALE

Vote électronique du 29 novembre au 6 décembre 2018

■ DES INSTANCES FONDAMENTALES POUR LES AGENTS

Les commissions administratives paritaires centrales sont les instances de représentation des personnels titulaires. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent : mutation, détachement, disponibilité, et sur la carrière de chaque agent de ce corps : titularisation, avancement de grade ou promotion à la catégorie supérieure, recours en évaluation, discipline. Elles ont donc un impact direct tout au long de la carrière d'un agent.

■ DES COMMISSIONS EN DANGER

Le gouvernement veut définir un nouveau modèle de dialogue social dans son projet CAP 2022. Or, le scénario présenté pour les futures CAP et CCP est une transformation radicale en totale contradiction avec les concepts de modernisation et d'amélioration.

Cela se traduirait au contraire par une détérioration des droits des agents publics car **les commissions ne seraient plus paritaires et perdraient leurs compétences sur les mutations et les promotions. L'UNSA Douanes et la CGC-DOUANES défendent le principe de CAP qui doivent rester au plus proche des préoccupations des agents pour garantir une équité de traitement et une transparence de gestion entre les agents.**

■ DES REVENDICATIONS AU BÉNÉFICE DES AGENTS

L'UNSA Douanes et la CGC-DOUANES estiment que les CAP jouent un rôle important en matière de promotion et d'avancement auxquels nous sommes attachés. Elles nous permettent d'émettre un avis utile qui peut éviter des injustices impactant la carrière des agents. Nous proposons d'associer davantage les CAP à l'amélioration de l'égalité femme/homme ainsi que celle entre les branches d'activité.

En matière de mutation, les CAP sous leur forme actuelle permettent de prendre en compte au mieux les aspirations de chaque agent et de pourvoir un maximum de postes, ce qui participe au bon fonctionnement du service public douanier sur tout le territoire.

L'UNSA et la CGC proposent de revoir le rythme des réunions afin d'optimiser le cycle des mutations et formulent la proposition de tenir des CAP conjointes lorsque qu'une même enquête concernent plusieurs catégories d'agents. L'UNSA et la CGC rappellent aussi que la transparence est nécessaire en matière de postes vacants et qu'il faudrait une liste mise à jour en temps réel des postes à pourvoir pour une meilleur compréhension des personnels.

Nous défendons tous les dossiers de demande de télétravail car nous considérons que c'est une avancée sociale majeure.

Enfin, la discipline est aussi un enjeu car le gouvernement envisage de modifier le régime de sanction en introduisant une exclusion temporaire de trois jours sans consultation de la CAP, sur décision du seul supérieur hiérarchique compétent en matière de discipline. A l'opposé de ce projet, l'UNSA Douanes et la CGC DOUANES demandent qu'une CAP soit systématiquement saisie en matière de discipline.

► **DES SYNDICATS RECONNUS ET QUI PROGRESSED !**

L'UNSA Douanes est apparue au début des années 2000 dans le paysage syndical douanier. C'est donc une jeune organisation qui a pourtant réussi en quelques années à se placer dans la grande majorité des instances douanières et qui connaît une réelle progression.

Installée dans le paysage syndical douanier depuis plus de 7 ans, la CGC-Douanes s'est imposée comme une force capable d'apporter une expertise reconnue dans la défense des carrières des agents de catégorie A.

L'UNSA DOUANES et la CGC DOUANES sont donc deux syndicats en plein développement qui ont décidé d'unir leur force pour défendre les intérêts collectifs et individuels des agents des douanes. Leurs élus ont constamment veillé à l'application équitable des règles de gestion, à porter les revendications des agents qu'ils représentaient, à les informer rapidement, et de façon la plus complète et objective tout en leur faisant part de leur analyse des résultats.

► **L'AUTONOMIE : UNE MARQUE DE FABRIQUE !**

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes sont des syndicats de métier qui élaborent des revendications sans la contrainte de leur centrale syndicale. Nous nous voulons progressistes : nous refusons les postures et la démagogie, nous avons des propositions claires, concrètes et raisonnées au bénéfice des agents. Nos candidats exercent des fonctions variées et représentatives de l'ensemble des métiers, et de leur contraintes, que peuvent exercer les agents des douanes.

► **OFFRIR DE MEILLEURS DÉBOUCHÉS AUX IR**

L'existence de 9 grades dans la catégorie A de la douane n'est pas une richesse mais une source de complexité car les passages entre chaque grade sont autant d'obstacles dans les déroulements de carrière. Nous demandons donc que les voies d'accès vers les grades d'IR (IR3, IR2, IR1) soient significativement améliorées par une augmentation des taux de promotion. La durée d'exercice dans la catégorie A doit être un critère majeur dans l'appréciation des dossiers pour une promotion vers les grades d'IR. Nous veillerons à ce que la création du 4ème échelon des grades d'IP1 et d'IR1, prévue dans le protocole PPCR, soit bien respectée. Par ailleurs, la perte du régime comptable pour les agents des douanes, qui constituait un bonus de fin de carrière accessible aux cadres A, a été mal compensée et le nombre de postes pouvant bénéficier du statut d'emploi de CSC doit donc être augmenté.

► **IL FAUT VALORISER LES EXPÉRIENCES SANS COMPROMETTRE LA PROFESSIONNALISATION DES PARCOURS**

L'UNSA DOUANES et la CGC-Douanes pensent que la mobilité fonctionnelle est une richesse et qu'il est normal qu'elle soit valorisée, notamment pour les agents qui souhaitent occuper des postes à responsabilités. Pour autant, les agents qui souhaitent évoluer au sein d'une filière métier doivent pouvoir le faire sans être bloqués. Il faut également permettre aux IR de pouvoir se présenter à la sélection professionnelle IP et renforcer les épreuves professionnelles qui doivent être adaptées à toutes les filières métier.

► **ÊTRE ATTENTIF AUX CONTRAINTES DES CADRES ET DES AGENTS DE CATÉGORIE A**

Les situations de stress et de souffrance au travail des cadres intermédiaires et des agents de catégorie A ne doivent pas être ignorées ou sous estimées. Ces agents ne sont pas imperméables à la souffrance et à la fatigue. Les agents exerçant des fonctions de chefs de service sont les acteurs au quotidien du management douanier et leurs contraintes spécifiques doivent être prises en compte.