



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

POUR LA DEFENSE DE LA DOUANE ET DE LA SPECIFICITE DE LA CARRIERE COURTE

Pourquoi voter CGC-Douanes ?

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 du cadre supérieur. Ayant totalisé plus de 40% des voix en CAPC n°1 lors des dernières élections, elle dispose de 2 sièges en DSD ainsi qu'1 siège en IP. Au sein de ces instances, vos élus ont constamment veillé à l'application équitable des règles de gestion, à porter vos revendications, vous informer rapidement et de façon la plus complète et objective tout en vous faisant part de leur analyse. Vos suffrages ont ainsi permis d'offrir une véritable alternative syndicale là où le dialogue social se limitait jusque là à un simple échange entre l'administration et une seule organisation syndicale.

Depuis sa création, la CGC-Douanes, par sa présence lors d'audiences bilatérales à la DG ou au ministère, à l'Assemblée Nationale ou au Sénat, s'est attachée à participer aux débats relatifs à l'évolution des missions de la Douane et à l'adaptation de ses actions en matière de lutte contre la fraude ou de facilitation des échanges.

Composée de cadres de haut niveau et de terrain, la CGC-Douanes est une force de proposition qui privilégie avant tout la concertation pour l'accompagnement et la défense des collègues. Dans le cadre de la conduite du changement et des réformes à venir (réforme des CAP, CAP 2022, plan managérial de la douane..), ses actions et ses propositions ont pour objectif d'obtenir des avancées concrètes au bénéfice de l'encadrement douanier. Elle défendra la spécificité de la carrière courte qui doit faire l'objet d'un examen particulier au sein d'instances dédiées.

De façon à conserver sa spécificité et capitaliser sur cette expérience, la CGC-DOUANES conserve son indépendance et se présente seule pour les élections en CAP n°1.

Vos Candidats DPSD

José SOLIVERES
Receveur régional
DR Centre - Val de Loire

Yvan CHAZALVIEL
Attaché douanier - Berlin

Vos candidats DSD1

Sylvie DENIS
Directrice
DR Centre - Val de Loire

Olivier GOURDON
Chef divisionnaire - DR Orly

Michael LACHAUX
Chef BOPLI-GRH - DNRFP

Marc RICARD
Chef BOP GRH
DI Bretagne - Pays de la Loire

Vos Candidats DSD2

Olivier FOUQUE
Chef d'échelon - DOD Rouen

Hélène FERRAN
Chef division SURV - DR Paris

David LILLETTE
Chef de POC - DR Amiens

Benoit PASCAL
Chef de POC - DR Réunion

Les propositions pour les DSD et les DPSD

1 – Favoriser la transparence, le mérite et la normalisation dans l'accès au statut d'administrateur

L'administration a fait évoluer les modalités de sélection au statut d'administrateur en créant une commission de sélection et en proposant aux candidats de présenter leur expérience au cours d'un entretien avec un DI. Il convient de donner cependant une réelle consistance à cet effort de transparence et de modernisation de la gestion des ressources humaines en valorisant le mérite individuel en toute objectivité.

La CGC-Douanes a toujours considéré qu'il était utile de définir des normes garantissant davantage de lisibilité notamment en terme de durée d'activité dans les grades d'IP et DSD de façon à accéder au statut d'administrateur. Cela permettrait que tout candidat disposant d'une expérience relativement similaire dans l'encadrement supérieur voie sa demande examinée en même temps que celle des autres collègues d'une même promotion.

2 – Offrir des débouchés sécurisés aux DSD1

Depuis 2013, la CGC-Douanes demande l'élargissement du grade de DPSD, considérant qu'il est normal de valoriser les fins de carrière de cadres ayant accepté responsabilités et mobilités, qui n'ont plus de fins de carrière comptables et qui, aux regards des contraintes qu'ils ont connues, sont clairement défavorisés par rapport aux carrières longues. Il faut désormais rendre quasiment systématique et linéaire la promotion au grade de DPSD sans condition de durée avant la prise de retraite et établir une véritable doctrine sur les postes proposés.

3 – Un nombre suffisant d'administrateurs et une carrière plus linéaire

Avec les menaces qui pèsent sur le réseau comptable de la douane, il faut maintenir un nombre de débouchés au moins équivalent sur des fonctions à enjeux pour les administrateurs qui ne seront plus RR et peut être plus RI. La création des fonctions d'adjoint à un DI n'est pas suffisante !

Même si un effort de clarification a été fait sur les modalités de promotion au statut d'emploi d'administrateur supérieur ou général, il convient de saturer les possibilités de promotion, faire correspondre les statuts d'emplois aux fonctions exercées (ex : AG pour tout DI) et prévoir un passage linéaire d'administrateur à administrateur supérieur au bout d'une période clairement définie.

4 – Privilégier les compétences internes aux recrutements externes

Dans un contexte de recours accru aux contractuels ou d'intégration de fonctionnaires issus d'autres ministères, la CGC-DOUANES souhaite qu'à compétences égales, une priorité soit accordée aux cadres douaniers, les mieux à même, par leur formation, leur parcours et leur expérience, d'occuper les postes nécessitant une expertise douanière.

5 – Donner une réelle consistance au plan managérial douanier (PMD)

La CGC-Douanes a participé activement à la concertation sur un PMD ambitieux qui offre de nombreuses perspectives pour l'encadrement afin de bénéficier d'un soutien individuel dans sa carrière et lui permettre d'évoluer sur des postes y compris au niveau interministériel. Cet exercice ne doit pas rester théorique ou se limiter à la revue des cadres mais se voir doter de moyens pour se traduire dans les faits.

Enfin, il faut garantir davantage de sécurité juridique dans l'exercice des fonctions.

**Pour la prise en compte de la spécificité de la carrière courte,
je vote CGC-DOUANES !**