



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

POUR LA DEFENSE DE LA DOUANE ET DE SES CADRES

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 de la carrière des agents de catégorie A et notamment des cadres supérieurs. Disposant d'un siège au sein de la CAPC n°2 relative aux IP et de deux sièges en CAPC n°1 relative aux DSD, 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. Ils ont 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 de l'encadrement supérieur 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°2.

Vos Candidats du grade d'IP 1

Nicolas LAUTIER
CID

Eric BARBIEUX
SNDJ PARIS

Claude BENOIT
CSC Paris Spécial

Laurent RINJONNEAU
NANTES DRGC

Vos candidats du grade d'IP 2

Lara GOURDON DELEPINE
MAD MILDECA

Karine BORIS-TREILLE
MAD SG MER

Pour la défense des intérêts des inspecteurs principaux, je vote CGC-DOUANES !

Les propositions pour les IP2 et les IP1

1 – Donner une réelle consistance au plan managérial douanier (PMD) et conserver les CAP sous leur format actuel

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 mais doit se voir doter de moyens pour se traduire dans les faits. Nous soutenons cet effort de transparence et de modernisation de la gestion des ressources humaines en souhaitant que soit valorisé le mérite individuel en toute objectivité. A ce titre, que cela soit pour les promotions ou les mobilités, nous aurons une position équilibrée entre la qualité des dossiers et l'expérience professionnelle. Nous veillerons au respect de l'équité entre collègues et combattons toute décision relevant du « fait du prince ». Nous revendiquons le maintien des CAP sous le format actuel qui permet un bon accompagnement des collègues au cours de leur carrière.

2 – Il faut valoriser les expériences diversifiées sans compromettre la professionnalisation des parcours

La CGC-Douanes pense que la mobilité fonctionnelle est une richesse et qu'il est normal qu'elle soit valorisée pour les agents qui souhaitent occuper des postes à forte responsabilités. Pour autant, les agents qui souhaitent évoluer au sein d'une filière métier doivent pouvoir le faire sans être bloqués. Nous demandons à ce titre que la sélection IP soit professionnalisée par l'ajout d'épreuves adaptées aux filières métiers de la douane (surveillance, informatique, judiciaire,...).

3 – Offrir de meilleurs débouchés aux IP1 et IP2

Nous estimons que la perte du régime comptable pour les cadres supérieurs de la douane a été mal compensée contrairement à nos homologues de certaines directions du Ministère. L'existence de 9 grades dans la catégorie A de la douane n'est pas nécessairement une richesse mais une source de complexité car cela crée autant d'obstacles dans les déroulements de carrières qui pourraient être plus linéaires ! Nous demandons donc que les voies d'accès vers les grades de DSD ou de CSC soient significativement améliorées. La création du 4^{ème} échelon du grade d'IP1 prévue dans le protocole PPCR doit par ailleurs être respectée !

Pour les IP2, la CGC a beaucoup oeuvré afin que les promotions sur place au grade de DSD2 soient élargies à la plupart des fonctions dès lors que des mobilités antérieures ont été effectuées. Il faut désormais revoir les règles de promotion en mobilité pour davantage d'équité et les ouvrir aux collègues rejoignant des postes à forts enjeux notamment à la direction générale.

4 – Remettre en question la mobilité géographique imposée aux cadres douaniers

La mobilité imposée aux cadres supérieurs de la douane est excessive. Certes le réseau douanier est resserré mais aucune autre direction du Ministère n'impose une mobilité aussi exigeante à ses cadres. Ceux qui ont de fortes contraintes familiales ou géographiques ne doivent pas être entravés dans leur choix de carrière.

5 – 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. Il s'agit aussi de préserver leurs débouchés ! Les collègues ayant fait le choix du détachement ou de la MAD doivent être soutenus et suivis dans leur déroulement de carrière et lors de leur retour en douane.

6 – Lutter contre le stress et le « burn out » et ne pas oublier les cadres IP dans la démarche BEAT

Les situations de stress et de souffrance au travail des personnels encadrants ne doivent pas être ignorées ou sous estimées. Nous veillerons à ce que les méthodes de management de la DGDDI ne créent pas de souffrance et de fatigue excessives et qu'elles ne fassent pas des IP des cadres corvéables à merci.