

POURQUOI VOTER CGT ?

Première organisation syndicale (de l'ensemble des salariés, de la Fonction publique et dans les ministères de Bercy), la CGT agit avec force dans tous les services. Elle travaille, sans relâche, à l'unité des organisations syndicales dans l'intérêt de l'ensemble des salariés.

Les élu(e)s CGT bénéficient de l'apport de l'ensemble de l'organisation CGT. En son sein se trouvent des experts économistes, financiers, fiscalistes, juristes, ingénieurs, chercheurs... toutes et tous motivés pour soutenir la voix des cadres et encadrants.

Voter CGT c'est aussi l'assurance d'avoir, par les militants, des informations régulières sur la vie de l'administration, les choix de gestion, le contenu des négociations.

Le vote au Comité technique ministériel déterminera le nombre de sièges que vous attribuerez à la CGT pour vous représenter devant les ministres. En élisant des représentants CGT, vous aurez la garantie d'avoir des élus déterminés pour défendre au mieux les intérêts des encadrants, comme ceux de l'ensemble des personnels.

La reconnaissance de l'encadrement

Être cadre aujourd'hui c'est souvent être, de fait, le porteur et le garant des réformes imposées. En effet, l'exigence d'adhésion à la politique directionnelle sous le concept de « loyauté » est de plus en plus forte. Les cadres sont supposés laisser « au vestiaire » toutes leurs convictions profondes, leur liberté de pensée et leurs droits de citoyens les plus fondamentaux.

Ainsi, les collectifs de travail sont déstabilisés par des objectifs assignés en contradiction avec les ressources allouées pour les satisfaire. De plus en plus de cadres sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens nécessaires à leur réalisation. Ces modes de gestion ont été importés du privé dans les administrations.

La CGT propose :

► que la finalité d'une administration soit d'abord humaine et sociale en répondant à l'exercice de missions de services publics et que des droits nouveaux, individuels et collectifs, soient désormais attachés à ces objectifs ;

► de mettre en place un « management » socialement responsable et approprié prenant en compte les aspirations de chacun et de chacune ;

► une véritable évolution professionnelle et une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

► une revalorisation des grilles à hauteur des qualifications et des responsabilités ;

► l'intégration des années d'études dans le calcul des droits à la retraite.

La charge de travail augmente pour

68%
des cadres.



De nouveaux droits

Redonner du sens au travail signifie donner aux cadres et encadrants la maîtrise de leur temps, des moyens, des marges de manoeuvre, le droit de décider, de redéfinir et de questionner la notion même de performance. C'est aussi faire de la formation professionnelle autre chose que l'adaptation aux objectifs de court terme ou aux seules critères de gestion.

La CGT propose :

- ▶ De garantir la liberté d'expression de l'encadrement notamment lors des réunions professionnelles où les discussions doivent porter sur l'organisation du travail et le fonctionnement de l'administration.
- ▶ De reconnaître le rôle contributif de l'encadrement et de faire en sorte que le travail ne soit pas facteur de souffrance et d'aliénation. Il s'agit de s'extraire du court terme et promouvoir une autre conception visant la cohésion du collectif. Un droit d'alerte, de refus et d'alternative sans sanction doit être reconnu.



75%
des cadres ne se
sentent pas associés
aux choix stratégiques.

Vivre mieux, dans et hors du travail

La course sans fin à la performance a des conséquences sur la santé physique et mentale des cadres et encadrants. La pression générée par les restructurations permanentes, la mise en concurrence entre salariés, l'absence de marge d'expression et de libre arbitre, voire les mises « au placard », constituent des facteurs de souffrance pour les encadrants et les encadrés. La durée du temps de travail augmente fortement dépassant très souvent quarante heures par semaine. Cette situation est aggravée par l'utilisation professionnelle, sans limitation, des nouveaux outils informatiques dans la sphère privée.

La CGT propose :

- ▶ De favoriser la coopération entre agents et de réorienter le rôle de l'encadrement vers la restauration du collectif de travail, le sens du travail, sa finalité...
- ▶ De respecter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle en encadrant les plages horaires des réunions et en limitant significativement l'usage des outils informatiques en dehors des heures collectives de travail ;
- ▶ De décompter toutes les heures de travail quel que soit le type de forfait pour récupération ou éventuel paiement, afin de respecter la durée légale du temps de travail, du repos obligatoire et de préserver la santé de tous.

Revendications

Les perpétuelles restructurations à la DGDDI, amplifiées par le passage en force du PSD 2018, déstabilisent actuellement les agents des douanes, mais aussi une bonne partie de l'encadrement douanier. La DGDDI est touchée dans son avenir. Pris entre les agents et les contraintes directoriales liées aux fonctions hiérarchiques, l'encadrement douanier ne s'y retrouve plus dans ces multiples plans de restructurations et de contraintes budgétaires : recrutés pour diriger des services, les cadres douaniers se sentent de plus en plus dépossédés de cette fonction par une « machine » administrative impersonnelle, statisticienne et sans projet pérenne d'emplois et de services douaniers. La conséquence d'un recrutement avec des perspectives de carrière ambitieuses, est un grand nombre de candidats, mais peu d'élus pour occuper des fonctions d'administrateurs (RR, DI, DR). D'ailleurs, la sélection à ces « valorisations » est aujourd'hui fortement contestée par les DSD2 : l'ascenseur est en panne, dans un environnement professionnel tendu et réducteur de progression de postes, ce qui génère frustration et démotivation. Jusqu'à l'annonce du PSD 2018, les apparences du malaise de l'encadrement douanier étaient sauvées : mais depuis deux ans, nous constatons une lente et forte dégradation des relations entre les hiérarchies intermédiaires et supérieures, entre les hiérarchies intermédiaires et les agents, ainsi qu'une fuite

des responsabilités liée à l'opacité administrative, à l'absence de visibilité de la douane et à l'annonce d'un avenir réduit !

Que faire ?

- ▶ Réagir et reprendre l'initiative du fonctionnement des services à la DGDDI, car ce sont bien les cadres intermédiaires qui ont les mains dans le « cambouis » pour faire fonctionner au quotidien les services supports, les opérations commerciales et la surveillance.
- ▶ Repenser entièrement le recrutement des inspecteurs principaux (IP2).
- ▶ Redéfinir le positionnement et les perspectives de carrières des cadres douaniers, avec un grade (résultant de la fusion des grades d'inspecteur, IR3, IR2 et IR1) ouvrant accès à des fonctions d'encadrement de gestion ou d'expertise et un grade (résultant de la fusion des grades d'IP2, IP1, DSD2 et DSD1) ouvrant accès à des fonctions d'encadrement supérieur et de direction.
- ▶ Créer une cellule de nomination aux fonctions de DR, DI et RR digne de ce nom et indépendante de la Direction Générale.
- ▶ Donner de vrais outils de management à destination des cadres supérieurs des douanes.
- ▶ Avoir une formation professionnelle adaptée et évolutive.