

LES VOYANTS SONT AU ROUGE !

Tout d'abord, un grand merci aux 25 % de cadres ayant répondu à notre enquête, lui permettant d'être significative et représentative. Elle montre tout d'abord que les douaniers ont beaucoup de choses à dire sur leur métier, leur fonction et sur le fonctionnement de notre administration. Elle comporte également de nombreuses propositions. Sans réelle surprise, les résultats que vous nous livrons, montre un réel manque d'optimisme et de confiance. Pour autant, ces résultats nous permettront de demander à l'administration l'ouverture d'un cycle de discussions dédié aux questions d'encadrement.

UNE CONFIANCE EN L'AVENIR PLUS QUE LIMITÉE

Seuls 13 % des cadres douaniers ont une vision positive de l'évolution de leur situation pour les années à venir. Il apparaît toutefois que les moins de 35 ans sont un peu moins inquiets, puisque 24 % d'entre eux voient leur situation évoluer positivement dans le futur. Il convient de noter une différence de perception entre les hommes et les femmes. Ces dernières semblent sensiblement moins pessimistes que les hommes quant à l'évolution de leur situation professionnelle. Un autre chiffre paraît conforter cela car 66 % des cadres douaniers placent en deuxième priorité professionnelle le besoin de donner du sens à leur travail.

Concernant les évolutions stratégiques de la DGDDI, près de 9 cadres sur 10 estiment ne pas y être associés. Les évolutions sont décidées sans les douaniers et sans les cadres. Pour les inspecteurs et inspecteurs régionaux, premier maillon de la chaîne hiérarchique, ce chiffre monte même à 92 %.

82%

pensent que leur situation va stagner ou se dégrader dans les années à venir

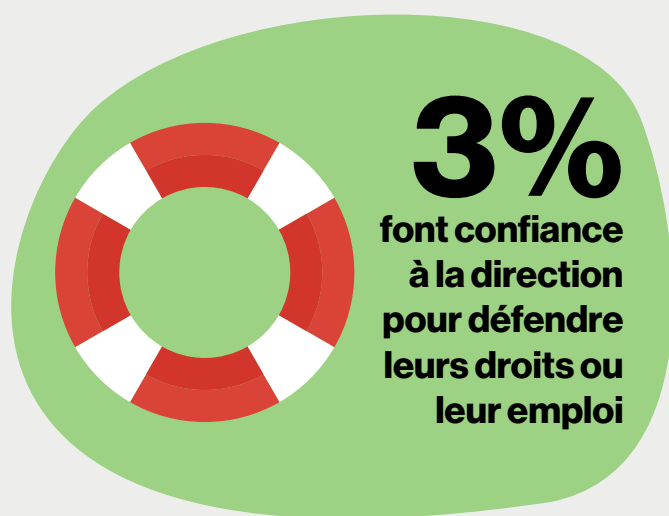


86%

ne se sentent pas vraiment ou pas du tout associés aux décisions stratégiques



Un risque que l'administration des Douanes se doit de prendre en compte, au regard de ces résultats préoccupants. Les cadres peuvent même se sentir considérés comme des agents d'exécution, dans la mesure où ils doivent rendre compte systématiquement, sans aucune marge de manœuvre dans les décisions. Ce manque de confiance de l'administration à leur égard, se traduit par un sentiment de rupture, d'absence de reconnaissance et d'abandon.



UNE DIRECTION GÉNÉRALE DÉCONNECTÉE DE SON ENCADREMENT

Il n'est dès lors pas étonnant de noter que les cadres douaniers comptent très peu sur leur direction pour défendre leurs droits ou leur emploi (2,9 %). A ce stade ce n'est plus de la défiance c'est du rejet ! Le rejet des pouvoirs publics (1,3 %) et des partis politiques (0,8 %) est tout aussi significatif. En revanche, pour défendre leurs droits ou leur emploi, 42 % font confiance au syndicat et 38 % à eux-mêmes.

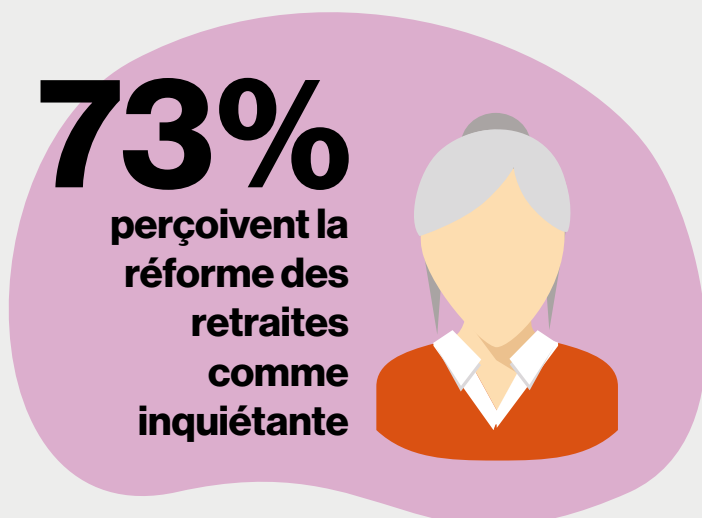
Au travers des résultats à cette question, il apparaît que la DGDDI n'est plus perçue par ses agents que comme une courroie de transmission et qu'elle n'a plus la main sur les décisions qu'elle applique. Une autre explication, en ce qui concerne les décisions RH serait que la DGDDI fonctionne en mode entonnoir, plus les décisions se rapprochent du terrain plus elles sont soumises à des interprétations restrictives.

La question des retraites est également un sujet de grande préoccupation puisque 8 cadres douaniers sur 10 estiment ne pas être assez informés sur ce que la réforme des retraites impliquera pour eux. 73 % d'entre eux n'ont pas hésité à exprimer leur inquiétude quant à cette réforme. Ce sujet au cœur de l'actualité sera sans aucun doute un point de crispation pour les mois à venir.

UN MANAGEMENT À L'ANCIENNE

Seul 26 % des cadres considèrent le management en douane comme participatif ou humain. Ils sont même près de 50 % à le considérer comme directif. Il n'est dès lors pas étonnant que plus de la moitié des cadres estiment que les pratiques managériales se sont détériorées depuis un an.

Il reste donc encore beaucoup à faire dans ce domaine et il semble bien plus difficile pour



la DGDDI de faire évoluer positivement les pratiques managériales, que de lancer des démarches de bien-être au travail ou de créer un fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents.

UNE CHARGE DE TRAVAIL SOUS-ÉVALUÉE

A la question avez-vous le sentiment que depuis le début de l'année dernière votre charge de travail a augmenté, les cadres douaniers répondent oui à 62 %.

La charge de travail est un thème porté par le SNAD CGT depuis bien longtemps. La Direction générale se refuse à l'évaluer. Celle-ci devrait être calculée de façon objective, participative et loyale. Pour mémoire, selon le récapitulatif fait à la demande de la CGT sur les services de la Direction générale, 9 215 heures ont été écartées sur une année pleine, soit près de 6 ETPT. Du travail gratuit !! Nous le répétons à nouveau, les démarches bien-être au travail sont vaines dès lors qu'on refuse de s'attaquer à l'une des principales causes du mal-être au travail.

A noter que l'équilibre vie privée/vie professionnelle est la première priorité dans la vie professionnelle des cadres douaniers. Ces 74 % s'inscrivent fortement dans la tendance sociétale de quête de sens et de bien-être au travail.

En conséquence, il apparaît désormais primordial qu'un droit à la déconnexion effectif soit mis en place. Il a été plébiscité par la moitié des cadres douaniers (52 % sachant que 30 % sont sans avis) afin de préserver leur santé et leur vie privée. Ces résultats sont sans équivoque concernant le risque d'empiètement du travail sur la vie personnelle et montre que le chemin à parcourir en la matière est encore long. Seuls 44 % considèrent que les pratiques de télétravail à la DGDDI sont suffisamment encadrées.

62%

considèrent que leur charge de travail a augmenté en un an

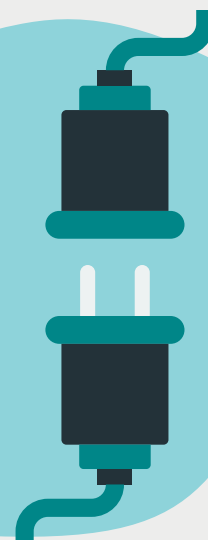


74%

considèrent l'équilibre vie privée, vie professionnelle comme prioritaire

52%

des cadres en douanes souhaitent un droit effectif à la déconnexion



DES HORAIRES À RALLONGE

La charge de travail et le temps de travail étant indissociablement liés, c'est sans surprise que nous constatons que 80 % des cadres en Douanes affirment travailler plus de 40 heures par semaine.

Ils ne sont d'ailleurs que 22 % à ne jamais travailler pendant leurs jours de repos.

UNE RÉMUNÉRATION PAS À LA HAUTEUR DE L'IMPLICATION

Enfin, les cadres douaniers sont assez mitigés sur les questions de rémunération, au regard à leur qualification, leur temps et leur charge de travail.

Cependant, lorsqu'il s'agit de comparer leur salaire à leur implication, 49 % d'entre eux affirment qu'il n'est pas en adéquation avec les efforts qu'ils fournissent au travail. Il est intéressant d'observer que sur les questions de rémunération, les réponses des cadres sont très proches entre les femmes et les hommes.

À LA LUMIÈRE DE CES RÉSULTAT NOUS DEMANDONS L'OUVERTURE D'UN CYCLE DE DISCUSSIONS SUR :

- les déroulement de carrière, **promotions** et **grilles indiciaires**
- les **rémunérations**
- les **formations** initiale et continue
- la **mobilité**
- le **télétravail**
- le **temps de travail**, le droit à la déconnexion et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- l'évaluation de la **charge de travail**
- la mise en place de nouvelles **pratiques managériales**

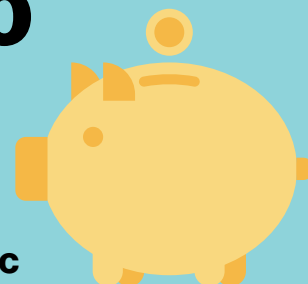


80%

des cadres en douanes travaillent plus de 40h par semaine

49%

estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication



NOTRE PRIORITÉ C'EST VOUS !