

# RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRE : MALAISE GÉNÉRALISÉ


Les carrières, les rémunérations, les lignes directrices de gestion (LDG), la perte de sens au travail sont autant de sujets qui se traduisent par une perte de confiance dans notre administration à 64 %. Cette enquête révèle un grand mal-être dans une administration qui est en perpétuel mouvement avec une rémunération qui n'est pas à la hauteur et une reconnaissance du travail accompli inexistante.

## DES RÉMUNÉRATIONS INSUFFISANTES PAR RAPPORT À L'ENGAGEMENT


63 % des collègues estiment ne pas avoir une rémunération en adéquation avec leurs compétences, leur engagement et leurs contraintes professionnelles. 76 % des répondants nous disent que le point d'indice doit être réévalué en priorité, tout comme les grilles indiciaires. L'écart de salaire par rapport au travail effectué est estimé à plus de 300 et 500 euros mensuels pour 44 % d'entre eux. Cela correspond d'ailleurs à la perte de salaire par rapport au Smic depuis 2002.

## DES CONCOURS INADAPTÉS AUX MÉTIER S EXERCÉS

68 % des sondés ont passé un concours interne. Chiffre inquiétant, ils sont 50 % à trouver les concours inadaptés aux besoins de la Douane. Beaucoup de pistes nous sont données pour améliorer le système. Les agents souhaitent notamment des



J'envisage de  
quitter la douane,  
par obligation  
pour évoluer dans  
ma carrière



**63%**  
s'estiment  
insuffisamment  
rémunéré au  
regard de leur  
travail et leurs  
compétences



# 68%

**considèrent qu'il est difficile de développer une carrière en douane**

**Pour développer une carrière en douanes, il faut connaître les bonnes personnes**

# 64%

**n'ont pas confiance dans leur administration**



concours qui soient plus en lien avec les fonctions exercées et moins académiques. Ils souhaitent également la mise en place d'une réelle reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle.

## **UNE CARRIÈRE QUI NE REFLÈTE PAS LES COMPÉTENCES**

68 % trouvent qu'il est difficile de développer une carrière en douane. Pour 75 % ce sont les manques de places en listes d'aptitude et aux tableaux d'avancement, et pour 67 % la mobilité obligatoire est un frein. Un rejet massif des lignes directrices de gestion ! Seuls 5 % en sont satisfaits pour les promotions, et 7 % pour les mutations. Les agents n'ont pas confiance dans ce système.

## **DES AGENTS PRÊTS À QUITTER LA DOUANE**

Un chiffre inquiétant, 50 % de nos collègues envisagent de partir vers une autre administration, 27 % pensent au changement de branche et 31 % à un départ vers le secteur privé. En analysant dans le détail c'est le manque de perspective dans l'avenir, qui en est la principale cause ainsi que le niveau de rémunération. L'attractivité de la douane n'est plus au rendez-vous. **64 % des collègues nous déclarent ne plus avoir confiance dans l'administration.**

## **DE VRAIS MESURES S'IMPOSENT**

- **Abrogation des lignes directrices de gestion** que ce soit pour les mutations que pour les promotions
- **L'augmentation du point d'indice** est une urgence absolue tout comme un **véritable déroulement de carrière** attractif avec une grille indiciaire décente
- **Stop aux transferts de missions, aux restructurations et réorganisations** qui conduisent à une perte de sens de notre métier et à un manque de visibilité sur l'avenir