

LA DÉSILLUSION DES DROITS ET GARANTIES


Les carrières, les rémunérations, les mutations et les retraites sont extrêmement sensibles et sources de nombreuses inquiétudes. Nos collègues expriment une forte défiance depuis la mise en place des lignes directrices de gestion (promotion et mutation). Cette enquête le confirme encore une fois de façon magistrale. En termes de rémunération, le compte n'y est pas du tout non plus. S'agissant enfin des retraites, la bonification reste une préoccupation majeure. La reconnaissance de la pénibilité doit ouvrir des droits nouveaux. Une telle hostilité, de telles déceptions ne peuvent être mises sous le tapis une fois de plus.

DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION INJUSTES

Les collègues sont extrêmement critiques sur les nouvelles règles de promotion et de mutation. En effet, 85 % des sondés considèrent que les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement sont beaucoup plus injustes et opaques que précédemment. A juste titre, ils parlent de « *copinage* ». C'est un désaveu cinglant. Pour les mutations, plus de 80 % ne sont pas satisfaits de ces nouvelles pratiques et 88 % voudraient connaître les points de classement de chacun. Le constat est sans appel : les agents n'ont pas confiance dans ce système.

UNE RECONNAISSANCE INSUFFISANTE

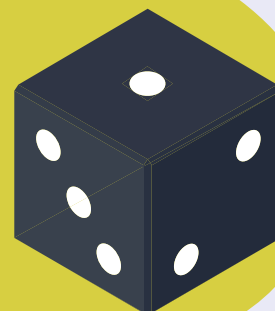
81 % des sondés estiment être insuffisamment rémunérés au regard des missions, du risque et des contraintes en surveillance. 70 % des répondants nous disent que le point d'indice doit être réévalué en priorité, tout comme les grilles

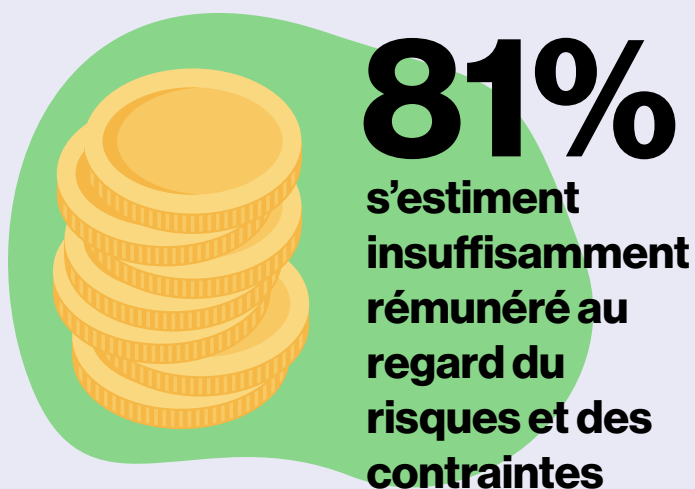


Pourquoi
rester sur le
terrain pour
le même
salaire ?

85%

considèrent les
listes d'aptitudes
et avancements
plus injustes et
opaques
qu'avant





« Je vais devoir
changer de
branche si je
veux passer en
catégorie A

90%
estiment que
la bonification
pour retraite
devrait être
au prorata
temporis



indiciaires doivent être revues ! Ils sont 53 % à estimer que l'indemnité de risque doit être augmentée, tout comme l'indemnité de résidence qui demeure insuffisante. Pour rappel celle-ci n'a pas évolué depuis plusieurs décennies... Nos collègues sont extrêmement nombreux (90 %) à estimer que la bonification acquise en surveillance devrait être au prorata temporis, c'est-à-dire que chaque année travaillée en pénibilité ouvre une compensation proportionnelle au temps effectué.

UN ATTACHEMENT À LA MAISON DOUANE QUI S'EFFRITE

Un chiffre très étonnant et inquiétant, plus de 30 % de nos collègues SU pensent vouloir changer d'administration un jour ou l'autre. C'est énorme. Par ailleurs, 50 % pensent devoir envisager un jour un changement de branche et que plus de 27 % l'ont déjà envisagé. Nous n'en sommes pas encore à « la grande démission » mais ces signaux en disent long sur le déficit d'attractivité de la SU et les difficultés vécues au quotidien.

DE VRAIS MESURES S'IMPOSENT

- **abrogation des lignes directrices de gestion**, que ce soit en matière de mutation ou d'avancement
- une refonte de grilles indiciaires est plus que jamais nécessaire avec un véritable **déroulement de carrière attractif**
- **l'intégration de toutes les primes** pour le calcul de la retraite et la **reconnaissance de chaque année passée en SU** sans condition de durée
- **reconnaître l'engagement** en permettant une carrière en SU y compris pour la catégorie A
- **aligner le niveau de l'Allocation complémentaire de fonction** (ACF) des SU sur celui des AG/CO