



Instance de Commandement du 03.10.2019

Une première prise de contact...

La CGC-Douanes était représentée par Olivier GOURDON (DSD1), Michaël LACHAUX (administrateur) et Hélène FERAN (DSD2)

Cette Instance était présidée par la directrice générale, accompagnée du directeur général adjoint, de la sous-directrice RH, ainsi que du chef du bureau RH3 entouré de ses collaborateurs.

Le directeur général adjoint a introduit la séance en rappelant les modalités de fonctionnement de l'Instance et en précisant qu'une autre séance se tiendrait avant la fin de l'année 2019.

Concernant l'Instance du jour, il a immédiatement indiqué que le périmètre se limiterait à deux détachements dans l'emploi d'administrateur. A savoir :

- dans les fonctions d'adjointe au DI à Nantes d'une collègue DSD2 au POC de Montpellier (promotion IP 2009)
- dans les fonctions de chef du CSRH à Bordeaux (DI) d'un collègue DSD2 au POC de Roissy Fret (promotion IP 2007).

La CGC félicite chaleureusement les deux promus.

Par ailleurs, un point d'information a été fait concernant deux nouvelles arrivées au sein de l'Inspection des services (direction générale) :

- une « *auditrice senior* », contractuelle venant de la Cour des Comptes, issue initialement d'un cabinet d'audit
- une « *inspectrice* », administratrice civile précédemment en fonction au sein d'un tribunal administratif. Concernant cette dernière arrivée, le DGA a indiqué que cela correspondait à une volonté de l'administration de renforcer l'équipe en charge des dossiers d'inspection (déontologie). La CGC ne peut que se féliciter de ce renfort visant à professionnaliser ce domaine d'activité, compte tenu des enjeux majeurs en matière de déontologie notamment.

Concernant les autres postes administrateur à pourvoir et les dernières promotions 2019, il a été précisé qu'ils seraient traités lors de la prochaine Instance de commandement.



Le poste de DI DNRFP libre à compter de fin octobre 2019 sera notamment pourvu à cette occasion, l'administration souhaitant se laisser encore du temps pour finir de prospecter. Même si un intérim sera assuré, la CGC ne peut que regretter une telle vacance de poste sur des fonctions aussi importantes et à un moment charnière pour la vie d'une telle direction (dialogue de gestion, plan national de formation 2020 etc.), sans compter le manque de visibilité pour les équipes. Gageons que ce temps supplémentaire permettra de trouver le profit recherché, au sein de la communauté douanière pleinement à même d'assurer ce type de fonction alliant connaissances des besoins douaniers et des capacités pédagogiques.

A l'issue de cette séance d'information, un temps d'échange a pu avoir lieu entre les représentants de l'administration et ceux de la CGC (3 représentants) et du SNCD (2 représentants).

A cette occasion, le chef du bureau RH3 a tenu à rappeler que la politique de gestion des cadres supérieurs avait évolué. Il a notamment indiqué que les DSD ayant vu leurs candidatures pour accéder au statut d'emploi d'administrateur validées par la Commission ad hoc et la sous direction RH, pouvaient parfaitement postuler aux enquêtes publiées à l'occasion de vacance de poste d'administrateur quand bien même ils n'avaient pas encore été promus.

Même si l'administration a indiqué que cette possibilité existait déjà, on ne peut que se réjouir d'un tel éclaircissement car jusqu'alors la transparence était des plus limitées quant à la dernière partie du processus de sélection. **La CGC invite donc désormais tous les collègues dans cette configuration à répondre aux enquêtes publiées sur Place de l'Emploi Public et se manifester auprès des directeurs recruteurs.**

La CGC ayant indiqué que ce changement n'avait nullement été perçu par la communauté des cadres, le bureau RH3 a indiqué qu'une information dédiée aurait lieu prochainement.

Sur ce dernier point, la directrice générale a rappelé que ce mode de sélection correspondait aux règles inhérentes au statut d'emploi, où chaque candidat devait préalablement postuler à travers un projet personnel et professionnel, permettant à l'administration d'examiner chaque dossier.

Concernant les règles de gestion au sein du statut d'emploi, la directrice générale a noté que la pratique du cumul quasi automatique du 5 ans + 3 ans était atypique au regard des fonctionnements extérieurs. La durée de 8 ans sur un même poste de commandement semble à son avis peu propice à des rotations régulières et à une oxygénation du vivier. Pour éviter ces effets, la DG souhaite un réexamen de chacun des cas (DI/DR) avant la fin de l'échéance des 5 ans, la prolongation devant rester exceptionnelle. Ce dispositif se mettra d'ailleurs en place dès 2020, où une dizaine de cas devrait se présenter.

Si la CGC peut pleinement comprendre ce dispositif, il conviendra cependant que les critères d'analyse utilisés par l'administration centrale soient uniformisés et identifiés, afin de permettre à chacun des cadres concernés de pouvoir se projeter. En outre, un tel dispositif RH devra se préparer largement en amont pour assurer une certaine fluidité et éviter de plonger des collègues dans des situations personnelles difficiles.

Concernant les modalités de gestion de l'encadrement supérieur, **la directrice générale a rappelé que la DGDDI a été pionnière avec la création du statut d'emploi, dispositif que la DGFIP étudie désormais.** Elle met en garde la communauté douanière contre un dispositif qui évoluerait vers un statut de corps. Pour éviter une telle dérive génératrice de rigidification, elle préconise au contraire de diversifier les profils de recrutement à travers des critères tels que les classes d'âge, le sexe, l'expérience, la mobilité, etc.

La CGC ne peut qu'adhérer à cette volonté de diversification, la communauté douanière disposant de profils suffisamment nombreux pour offrir un large panel. A ce titre, la fin de la barrière de l'âge minimum quasi automatique à un moment donné pour accéder au statut d'emploi constitue un réel élément d'oxygénation, tout comme une accentuation de la féminisation et une diversification des profils ou parcours professionnels. Les deux promus du jour illustrent d'ailleurs cette ouverture, issus respectivement des sessions IPIS de 2009 (51 ans) et 2007 (45 ans). Ce bond vers les dernières promotions d'IP ne doit cependant pas conduire à oublier ceux issus de sessions antérieures sous peine de susciter une certaine forme d'incompréhension. Le dispositif retenu devra conserver suffisamment de lisibilité, grâce à des règles clairement établies et connues. Ceci ne pourra que concourir à l'attractivité de la filière courte.

Des précisions ont pu en outre être apportées quant à certaines interrogations de la parité syndicale :

- **Maintien des Instances de commandement au regard de la loi de modernisation de la fonction publique ? (CGC).** L'administration a indiqué que la fin des CAP n'avait pas d'effet, l'Instance de commandement étant inhérente au statut d'emploi et qu'il convenait de conserver un lieu d'échange pour la politique RH de l'encadrement supérieur.
- **Quelle doctrine quant à la périodicité des Instances de commandement ? (SNCD)** La directrice générale a indiqué ne pas avoir défini de doctrine à ce stade. Que ce soit au fil de l'eau ou bien à travers de grands mouvements, les deux dispositifs offrent des avantages et inconvénients, la solution serait peut-être médiane.
- **Quel sera le pyramidage du poste douanier, de chef du pôle « analyse stratégique et relations internationales », au sein de l'équipe de commandement de l'OFAST ? (CGC).** L'administration a confirmé son intention d'y affecter un administrateur des douanes, l'examen des modalités de gestion étant en cours.
- Demande d'éclairage sur les mesures de régularisation prises cet été concernant la suppression de **la majoration ACF résidence et disponibilité. (SNCD).** L'administration a rappelé que ces mesures réglementaires s'imposaient à la DGDDI et qu'il convenait d'y donner suite à l'instar de ce qui se pratiquait déjà ailleurs. Il est précisé qu'une communication avait eu lieu en CA élargi et que le dispositif s'appliquera à partir des mobilités des agents concernés.

- **Quelle mobilité envisageable entre la DGDDI et la DGFIP pour les postes d'encadrement supérieur ?** (SNCD). La directrice générale a indiqué que la mobilité inter directionnelle serait un défi pour demain – il convenait donc d'y porter toute l'attention nécessaire.

En marge de ces échanges, la directrice générale a tenu à souligner que la DGDDI aura besoin de ses cadres dirigeants pour mener à bien les réformes qui se profilent en terme de missions et de structures.

A l'issue de cette heure d'échange, la CGC tient à saluer la tonalité constructive de la directrice générale et son attention particulière pour le volet RH notamment lié à l'encadrement supérieur. Espérons que cette analyse puisse se retrouver sur d'autres sujets bien plus difficiles, auxquels la DGDDI va être rapidement confrontée.

BULLETIN D'ADHESION AU SYNDICAT **CGC-Douanes**

Pour adhérer, renvoyez le présent bulletin, accompagné de votre chèque de cotisation libellé à l'ordre de **CGC-Douanes** à :

CGC-Douanes – Immeuble TURGOT – teledoc 909
86-92 allée de Bercy 75 012 PARIS

Fiche de renseignements à compléter :

Nom :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Fonctions :

Grade :

Echelon :

Coordonnées professionnelles :

Service :

Direction :

Adresse :

Tél. :

Fax :

E-mail :

Coordonnées personnelles (si vous désirez y recevoir votre courrier syndical) :

Adresse :

Tél. :

E-mail :

Le montant des cotisations est disponible sur le site internet de **CGC-Douanes**, rubrique infos pratiques. Pour information, 66 % des cotisations sont déductibles de votre impôt sur le revenu.

contacts :

tel : 01 53 18 00 72

Mél : cgc-douanes@douane.finances.gouv.fr

The logo for Préfon, featuring the word "Préfon" in a blue, sans-serif font. A red curved line underlines the "on" part of the word.

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

The logo for CGC DOUANES, featuring the letters "CGC" in a bold, blue, sans-serif font with a red and blue horizontal bar behind it. Below "CGC" is the word "DOUANES" in a smaller, blue, sans-serif font.

Le syndicat qui décrypte !