



Instance de Commandement du 09.12.2019

De nouvelles règles de gestion en perspective...

La CGC-Douanes était représentée par Olivier GOURDON (DSD1), Sylvie DENIS (administratrice supérieure), Michaël LACHAUX (administrateur), Hélène FERAN (DSD2) et Olivier FOUQUE (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.

En préambule, la directrice générale a invité la parité syndicale (5 représentants CGC et 2 SNCD) à faire part de ses remarques ou interrogations éventuelles, opportunité que vos représentants ont largement saisie pour poursuivre les échanges engagés lors de la dernière Instance de commandement. A ce titre, la CGC-DOUANES tient à saluer la qualité du dialogue et la transparence affichée par la directrice générale, répondant sans encombre à chacune des questions et n'hésitant pas à prolonger la réflexion au-delà des projections à court ou moyen terme.

Parmi les points abordés, celui de la **durée d'exercice dans le statut d'emploi d'administrateur** a, à nouveau, été évoqué. La directrice générale a confirmé que nous nous trouvons dans une phase transitoire, le format actuel allant évoluer pour revenir vers une application plus stricte des règles de gestion initiales (5 ans + 3 ans à titre exceptionnel), en cohérence avec le futur cadre réglementaire applicable à la fonction publique à savoir 4 ans + 2 ans (exceptionnels). Afin de tendre vers cette évolution, l'administration souhaite donc engager dès à présent une normalisation, le format futur porté par la directrice générale, lors de ses précédentes fonctions au sein du Secrétariat général, lui semblant pleinement adapté aux enjeux douaniers. La CGC-DOUANES prend note de cette nouvelle règle de gestion qui va modifier en profondeur le dispositif actuel et nécessitera donc un accompagnement pour garantir une pleine équité en termes d'application.

A ces remarques la directrice générale a rappelé que la mobilité était intrinsèquement liée aux fonctions et qu'un dispositif d'accompagnement était en effet de mise, afin d'assurer une bonne gestion de ces mouvements. La réduction de la durée d'exercice est censée permettre à l'administration d'offrir une plus grande transparence en termes de vacances de postes et donc une plus large capacité d'anticipation pour les agents concernés notamment pour répondre à des « *appels à candidatures* ». Sur ce point, la CGC-DOUANES a pris note que le terme d' « *enquête* » avait définitivement été rayé du vocabulaire de la RH, la logique actuelle, rappelée par la directrice générale, étant que tout candidat intéressé par un poste devait se faire connaître en détaillant son projet personnel et professionnel afin de permettre à l'administration d'opérer son choix.

En 2020, une quinzaine de cas d'administrateurs arrivant au terme de leur durée d'exercice sur leurs postes donnera lieu à cet examen (5 ans ou plus).

A la question de la parité syndicale sur les collègues souhaitant faire valoir leur droit à la retraite à court terme, la directrice générale a précisé que ce critère serait pris en compte pour apprécier leur temps de présence sur le poste occupé (en leur permettant de rester sur leur poste jusqu'à la prise de retraite).



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte !

A la question de la CGC-DOUANES de connaître la stratégie de l'administration pour faire évoluer la cartographie des postes d'administrateur face à un engorgement potentiel, **la directrice générale a indiqué que « l'emploi n'est pas un dû » dans la logique du statut d'emploi.** Elle a précisé que chaque candidature sera appréciée au regard du profil attendu sur les postes. Concernant les candidats non retenus, ils se verront proposés d'autres choix. L'administration a cependant souligné qu'à ce stade, elle devait plutôt gérer un déficit de candidatures douanières sur certains postes, situation ayant entraîné des vacances prolongées (CSRH par exemple), voire le recours à des candidatures extérieures.

Compte tenu de la rudesse de la règle ainsi rappelée et des conséquences pour les collègues pouvant éventuellement sortir du statut (retour DSD1), la CGC-DOUANES ne peut que relancer le débat sur le passage automatique au grade de DPSD pour tous les administrateurs. Sujet sur lequel la communauté tout comme l'administration devront avancer... En outre, pour assurer à tous une capacité de projection, vos représentants ont souligné l'importance de disposer de façon anticipée de la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être, le dispositif actuel ne garantissant nullement une telle transparence.

Dans la continuité de la logique rappelée par la directrice générale, à savoir « *qu'il ne revenait plus à l'administration d'aller chercher des candidats mais à ces derniers de répondre aux appels à candidature* », le chef du bureau RH3 a indiqué que les DSD seraient désormais destinataires par courriel des appels à candidature et de la liste des postes vacants d'administrateurs (idem pour les administrateurs en titre). Ils pourront ainsi candidater suivant les formes indiquées dans chacun des envois. Sur ce point, la directrice générale a indiqué vouloir une plus large communication sur ces appels à candidature et envisager la création d'un espace dédié sur l'Intranet douanier. Elle a rappelé que le dispositif actuel avec une validation de candidats par une commission de sélection était très fragile juridiquement et qu'elle ne pouvait interdire que des candidats DSD, bénéficiant des conditions d'ancienneté nécessaires, puissent postuler, qu'ils aient été validés ou pas.

La CGC-DOUANES tient à saluer cette clarification permettant à chacun de pouvoir se positionner en toute transparence et ne plus devoir attendre un éventuel appel informel. Elle invite donc toutes celles et tous ceux concernés à se positionner en répondant à ces appels à candidatures et en prenant attache auprès des recruteurs mentionnés (DI / DG etc.) pour exposer leur projet personnel et professionnel.

De son côté, la directrice générale a rappelé sa volonté de mieux communiquer sur la liste des postes vacants et trouver à ce titre le bon support de communication (Intranet etc.). Face au déficit de candidatures sur certains postes lié à leur degré de technicité (exemple : budgétaire / achats), elle a par ailleurs indiqué qu'il convenait de réfléchir à la liste des postes pouvant être offerts à des candidats extérieurs y compris des contractuels, disposant de l'expérience recherchée.

Concernant le **plan de formation destiné à l'encadrement supérieur** en réponse à une question de la CGC-DOUANES, la sous directrice RH a précisé qu'un chargé de mission avait finalement été recruté au sein du bureau RH2 à compter de janvier prochain. Faute de candidat douanier, le poste sera occupé par un cadre de la DGFIP expérimenté.

Le Plan national de formation (PNF) 2020 préfigure un plan d'action plus ambitieux, cette année de transition devant permettre de valoriser pleinement les offres de formation déjà à disposition, sachant que le chargé de mission travaillera en étroite coordination avec l'Institut du management douanier (IMD). Le Plan managérial douanier (PMD) englobera ce dispositif de formation, mobilisant ainsi toutes les ressources à disposition. A ce titre, la directrice générale a tenu à saluer la qualité du dispositif douanier (PNF / PMD), peu de directions disposant de tels outils, la priorité n'étant pas tant de les enrichir que de prioriser les actions à travers des parcours de formation plus cohérents et adaptés aux besoins. **La directrice générale a indiqué vouloir assigner aux directions interrégionales des objectifs sur ce sujet, afin de créer une réelle culture de la formation** pour ce public. Ce futur dispositif prévoit donc des formations annuelles obligatoires sur la base de l'offre à disposition et des



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte !

besoins de chacun. Elle a rappelé que l'administration à travers notamment la DG mais aussi les DI, avait « *comme responsabilité de faire accroître le capital humain et donc les compétences des agents* ». Les quatre indicateurs assignés aux DI s'inscriront dans cette logique, ils figureront d'ailleurs dans leurs lettres d'objectifs à venir.

La CGC-DOUANES ne peut que souscrire à ce changement culturel, la communauté des encadrants supérieurs faisant trop souvent partie des déshérités de la formation faute de temps et d'offres vraiment adaptées (ou clairement identifiées). Une plus grande transparence sur le sujet et un accompagnement personnalisé devraient permettre une avancée significative. A ce titre, il est à espérer que l'IMD puisse être rapidement renforcé pour répondre à cette nouvelle mission. Avec trois agents dont un Paris spécial, il semble difficilement concevable de remplir les objectifs ambitieux assignés, les directions interrégionales ayant de leur côté besoin d'un interlocuteur suffisamment staffé pour répondre à leurs sollicitations (via les référents managériaux etc.). La CGC-DOUANES restera attentive à ce sujet, la formation des encadrants ayant été trop longtemps délaissée, les évolutions de notre environnement doivent nous conduire à valoriser et enrichir nos capacités et ce, d'autant plus pour faire face à la concurrence extérieure lors notamment des appels à candidatures.

A la question de la CGC-DOUANES de la possibilité d'ouvrir les postes de DR et DI à des contractuels, la directrice générale a indiqué que le sujet n'était pas d'actualité, il convenait déjà de se préoccuper des postes en tension, déficitaires en candidatures douanières. D'après la DG, la singularité des postes de chefs de circonscription pourrait d'ailleurs mettre en difficulté les candidats extérieurs, risque qu'il convenait d'intégrer.

Par contre, la directrice générale a rappelé l'importance pour la communauté des cadres supérieurs douaniers de s'ouvrir aux postes hors douane, le statut d'emploi allant se généraliser aux autres directions (DGFIP notamment), créant, de fait, des opportunités. Sur ce point et pour rebondir sur les propos de la DG, la CGC-DOUANE a demandé si une ouverture était possible vers certains emplois comme ceux de la préfectorale, échappant jusque là à la communauté douanière, à de très rares exceptions. Vos représentants ont rappelé l'importance de consolider en amont ces débouchés et d'accroître la communication sur leur accessibilité, une mobilité en dehors de la douane devant s'anticiper.

A l'issue de cet échange informel auquel les représentants de la CGC-DOUANES auront été particulièrement actifs (5 des 7 représentants syndicaux), attestant d'ailleurs de l'intérêt des instances de commandement sous le format actuel, l'administration a présenté les mobilités prononcées.

S'agissant particulièrement de la **nomination dans l'emploi de chef du bureau RH1**, l'administration a précisé que le collègue nommé était administrateur hors classe de la ville de Paris, ex militaire de formation, et qu'il avait une large expérience en matière de RH au sein de la ville de Paris. Sa prise de fonctions devrait intervenir au 01.02.2020.

Concernant le poste de chef du bureau FIN1 actuellement vacant, l'administration a fait le choix, faute de candidature adaptée, de recruter un/une énarque en sortie de formation, des dossiers étant actuellement à l'examen.

La CGC-DOUANES félicite l'ensemble des promus et note la persistance du déficit important hommes-femmes dans les nominations comme DI. Il est à espérer que les mouvements futurs pourront inverser cette tendance. De façon plus large et au regard des nombreux mouvements annoncés en 2020, la CGC-DOUANES espère la nomination de futurs administrateurs des douanes entrants dans le statut, un certain nombre de collègues étant toujours en attente malgré leurs qualités reconnues et une date de promotion IP ancienne.



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui décrypte !