



Instance de Commandement du 17 juin 2020

**CGC-Douanes était représentée par
Hélène FERRAN (DSD2), Olivier FOUQUE (DSD2) et Olivier GOURDON (DSD1)**

Cette instance était présidée par la Directrice générale assistée de la sous-directrice RH, du chef de bureau RH3 et de ses collaboratrices.

La Directrice générale a souligné, en préambule, que se matérialisait le grand mouvement annoncé, cette période de nomination intervenant à l'issue d'un cycle qui avait commencé en 2012 par la création des emplois fonctionnels (+ 8 ans soit 5 et 3 années) et de nombreux emplois arrivent à échéance.

Selon la Directrice, la douane est bien « en cible » en matière d'emplois fonctionnels :

- s'agissant des conditions d'accèsion à l'emploi d'administrateur, elles ont été modifiées et ouvertes notamment aux administrateurs civils ou aux contractuels ;
- s'agissant des conditions de durée, elles ont été intégralement revues (4 ans + 2 pour les services déconcentrés et 3 ans + 3 pour les sous-directeurs et en centrale)
- s'agissant des conditions de sélection, la douane a mis en place des instances collégiales (baptisée hors douane en « comité de sélection ») composées, en fonction des périmètres, de la directrice générale, d'un DI (souvent celui qui sera le supérieur hiérarchique du candidat), d'une personnalité extérieure (ex général de gendarmerie spécialisé dans les questions RH et/ou d'un représentant du Secrétariat général de Bercy). Il peut y avoir aussi présence du DGOM pour les postes en outre-mer.

15 postes étaient proposés dont certains en administration centrale (sous directions COMINT, Réseau et directeur général adjoint), en DI (Lyon, Lille et Montpellier), comme chefs de bureau à la DG (RH3, JCF1, Comint 2), des postes d'adjoint (DI de Bordeaux) et de receveur régional à Cayenne. Le poste d'adjoint au sous-directeur du commerce international est temporairement suspendu. Par ailleurs, certains collègues ont vu leur « mandat » prolongé d'un an pour leur permettre de se préparer à effectuer un mouvement selon les nouvelles règles de gestion.

La DG a indiqué qu'il y avait eu 93 candidatures en services déconcentrés (qui avaient parfois été suscitées par la DG) et de 13 en centrale. Parmi celles-ci, outre des administrateurs déjà en poste, se présentaient des DSD dont certains n'étaient pas dans le « vivier » des candidats pré-identifiés par la direction générale.



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui relaie les questions que vous vous posez !

« Besoin de conseils pour aider dans la présentation de leur candidature face à un exercice totalement nouveau pour les cadres dirigeants en poste »

La Directrice générale a souligné qu'il y avait un besoin de formation pour aider les candidats à choisir les emplois sur lesquels ils postulent, certains ayant tendance à se censurer, d'autres étant trop en retrait ou passif dans leur présentation quand d'autres étaient au contraire trop à l'aise. Elle a insisté sur le fait qu'il convient de se présenter sur un poste pour lequel on a mûrement réfléchi sa candidature et qu'il ne s'agit pas de multiplier les candidatures.

« On fait désormais de la vraie RH »

Un comité d'audition de 30 minutes a été mis en place séquencé en 10 minutes de présentation et 20 minutes de questions.

Lors de l'entretien, il s'agit de se mettre déjà en position de prise de poste et d'indiquer la façon dont on se projette en insistant sur ses motivations et ses compétences.

Les questions portent sur des mises en situation pratiques, la motivation, les compétences, les principales qualités et défauts, les relations entre DI/DR, les difficultés managériales rencontrées. Elles peuvent également prendre appui sur les points de faiblesses apparus au cours de la phase de présentation (attention il ne s'agit pas de lire son CV dont dispose bien entendu la Centrale !).

S'agissant des nominations, la Directrice générale a insisté sur la qualité de la nomination du directeur général adjoint actuel comme directeur interrégional à Lille en mettant en avant les enjeux relatifs au Brexit de cette direction et le besoin de disposer de très hautes compétences dans le domaine de la douane économique. Au regard des autres promotions ou mouvements de cette instance, elle s'est par ailleurs enthousiasmée de la variété des parcours en douane pour accéder à l'emploi de directeur interrégional et indiqué que l'entretien avait parfois eu pour conséquence de renverser l'ordre des choix et les a priori.

Les organisations syndicales ont marqué leur étonnement quant à la faible proportion de nominations de femmes à l'occasion de cette instance (1 sur 9, loin de la parité...), la DG ayant souligné le très faible nombre de candidatures féminines (3) sans plus de commentaire. La CGC Douanes regrette fortement l'absence de parité constatée dans les résultats de cette instance. Le faible nombre de candidatures féminines sur ces postes est le reflet d'une situation anormale et met en évidence de façon criante les freins à l'évolution professionnelle de ce personnel. L'examen du plan d'égalité professionnelle femme-homme lors du CTR du 18 juin montre que l'administration a décidé de prendre le problème à bras le corps, ce qui ne peut que nous satisfaire. La CGC douanes veillera à faire en sorte que ce plan soit une pleine réussite afin d'abattre les obstacles structurels et culturels qui freine l'évolution professionnelle des femmes au sein de la DGDDI.

Des candidatures extérieures hors sujet

A noter qu'une directrice d'hôpital avait candidaté sur un poste ainsi qu'une directrice des ventes dans le domaine viticole mais ces candidatures étaient trop éloignées de la réalité des postes en douane. A une question de la CGC, la Directrice générale a affirmé qu'elle n'avait pas reçu de mandat spécifique pour accueillir des personnalités extérieures et qu'il était nécessaire de donner des perspectives d'évolution de carrière aux douaniers en poste.



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui relaie les questions que vous vous posez !

Un inspecteur général des finances, très au fait de l'action économique de la douane du fait de son parcours, prend la tête de la sous-direction du commerce international.

A noter également la nomination d'un sous directeur (réseau) comme délégué de la directrice générale aux missions et au contrat d'objectif de la douane.

Un directeur régional va être nommé comme chargé de mission dans les Hauts de France, cette décision entraînant la perte du statut d'administrateur par l'obtention du grade de DPSD. De façon générale, la Directrice générale estime qu'on peut sortir et rentrer dans le statut d'emploi au cours d'une carrière pour trouver des postes de « respiration », les carrières des cadres dirigeants étant très lourdes et fatigantes en charge de management. Mais les sorties du statut ne sont pas nécessairement définitives.

Encore trop de flou

Si les organisations syndicales sont globalement réceptives à l'idée d'entretiens professionnels et de gestion des carrières en dehors des effets d'ancienneté pour entrer dans la « vraie GRH », il n'en demeure pas moins que la transition entre l'ancien système et le nouveau est parfois mal vécue par certains collègues qui estiment « avoir droit » à certains postes et qu'il convient de s'appuyer réellement sur les compétences et la motivation afin d'éviter toute forme de partialité dans les choix des candidats.

En outre, les règles de candidature sont encore trop floues : les informations sur les postes vacants ne sont pas toujours suffisamment connues, les possibilités de candidature des DSD restent incertaines (vivier de collègues pré-identifiés ou en dehors du vivier ?) et les objectifs de la revue des cadres incompris. Selon la Directrice générale, il ne s'agit pas tant de sélectionner des hauts potentiels que d'éviter de perdre des collègues qui seraient en difficulté. Il ne faut clairement pas, selon elle, avoir une vision élitiste de cet exercice mais plutôt le voir sous la forme d'une élévation de tous pour monter en compétence en repérant les collègues qui seraient en difficulté.

S'agissant des possibilités de mobilité des administrateurs, les postes ont été revus en fonction de leur « poids » respectif, la direction générale étant très attachée à ce que ce classement reflète le niveau de difficultés ou de contraintes avec en cible, « une compétence, un poste, une rémunération ». Les directions d'Aix en Provence et de Montpellier ont ainsi été classées en administrateur. Il a été précisé qu'un administrateur supérieur peut candidater sur un poste d'administrateur mais perdra dans ce cas le régime indemnitaire de l'administrateur supérieur tout en conservant son indice.

Parmi les postes qui feront l'objet d'une prochaine mobilité, on peut citer notamment les RI de Dijon, les directions de Chambéry et de Poitiers ainsi que le poste d'adjoint à la DI de Bordeaux.

Félicitations à tous les collègues promus et à ceux qui ont bénéficié d'une mobilité. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et de vos interrogations



Tel : 01 57 53 42 68

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

Le syndicat qui relaie les questions que vous vous posez !