



Des nominations dans le statut d'emploi qui interpellent

DEUX POIDS DEUX MESURES

La directrice générale a adressé à l'ensemble des cadres dirigeants de la douane un courrier en date du 13 novembre 2020 afin de tenter de répondre aux doutes que suscite le nouveau dispositif de nomination dans le statut d'administrateur.

Vos représentants s'étaient, lors des différentes instances de commandement, fait l'écho des interrogations et des préoccupations de ces cadres et avaient invité la directrice générale à communiquer sur ce nouveau dispositif.

Cette communication devrait donc s'effectuer en deux temps : la lettre du 13 novembre précitée et un point spécifique à l'ordre du jour de la prochaine réunion des administrateurs qui se tiendra le 23 novembre prochain.

Dans ces deux cas, les cadres dirigeants sont invités à adresser leurs interrogations ou réactions à la direction générale.

Nous ne pouvons que conseiller aux administrateurs des douanes, directeurs des services douaniers et inspecteurs principaux à transmettre à l'administration centrale leurs préoccupations.

Toutefois, en pratique, on peut supposer que certains sujets ne seront pas abordés par nos collègues car trop sensibles.

Il en est ainsi de l'évocation des dernières nominations d'administrateurs des douanes.

C'est alors le rôle de vos organisations syndicales d'aborder, pour vous, les sujets problématiques. Et deux sujets sont en particulier, depuis la diffusion de ces nominations, remontés d'une partie des cadres dirigeants.



Ainsi, la directrice générale a justifié un processus de sélection rénové par un souci de transparence et une volonté de ne plus promouvoir sur place dans le statut d'emploi d'administrateur.

Pour autant, cette présentation colle mal avec les nominations d'un nouvel administrateur général des douanes à la tête de la DNGCD (direction nationale des gardes-côtes) et d'un nouvel administrateur supérieur au sein du service SPID dont l'USD-FO a pris acte.

Les collègues ne sont évidemment pas en cause. Mais ces nominations interpellent car elles laissent entrevoir un fossé entre les principes présentés et les actes qui en résultent, pris sans la tenue préalable d'une instance de commandement qui aurait permis, peut-être, d'apporter des réponses aux interrogations légitimes de la communauté des cadres dirigeants.

Il est rappelé que l'administration a décidé de modifier unilatéralement les règles de gestion négociées dans le passé du statut d'emploi d'administrateur (statut auquel l'USD-FO aurait depuis toujours préféré un grade, ne serait-ce que par équité avec nos homologues de la DGFIP). Elle brandit la loi dite de « transformation de la fonction publique » pour justifier cette évolution, sans concertation préalable. Les nouvelles règles posent pour base qu'il faut non seulement « mériter » d'être administrateur, notamment par la diversité de son parcours en douane, mais désormais accepter de ne pas le demeurer, quels que soient les sacrifices professionnels et personnels consentis.

Lorsqu'on découvre que le collègue nommé directeur de la DNGCD est notoirement une connaissance de la directrice générale, arrivée en douane il y a 6 mois sur son poste (nomination en mars 2020), la notion de transparence invoquée par les représentants de l'administration et la réelle utilité des comités d'audit peuvent donner lieu à interrogation. S'agissant d'une direction métier, n'y avait-il aucun administrateur supérieur de notre administration qui pouvait exercer les fonctions de directeur de cette nouvelle institution? Était-il opportun, en termes de continuité du service, de nommer un cadre supérieur qui occupe ses fonctions depuis moins d'un an, sur un nouveau poste?



Nous avons également pris connaissance de la nomination, sur place, dans le statut d'emploi d'administrateur supérieur, d'un collègue ayant récemment obtenu le grade de DSD1. S'il n'est pas question de remettre en cause les qualités professionnelles de ce collègue « chanceux », cette triple promotion sur place, sans passer par le statut d'emploi d'administrateur, interpelle toute la communauté des cadres douaniers à l'heure où la direction générale veut imposer les promotions de chefs de service, en obligeant les agents à candidater sur tous les postes offerts en France métropolitaine et en Outre-mer.

Par ailleurs, la détermination du niveau du poste sur lequel a été affecté notre collègue nous paraît hautement perfectible : mettre un poste d'administrateur supérieur au sein d'une cellule ou d'une mission nouvellement créée nous paraît largement disproportionné par rapport à des collègues entrants qui se retrouvent chef de bureau ou directeurs avec des impératifs de résultats et des contraintes de gestion ou managériales autrement plus lourdes. Ce qui ne manque pas de nous inquiéter sur la cartographie des postes qui est actuellement à l'étude.

Ces nominations peuvent être vécues comme la marque d'une absence de reconnaissance vis-à-vis d'une population qui a toujours fait preuve, en particulier dans les différentes crises qui ont marqué notre administration depuis plusieurs décennies, d'une implication sans faille et d'une indéfectible loyauté. Elles peuvent être également vécues comme un manque de prise en compte de la spécificité d'un encadrement douanier de haut niveau ayant fait ses preuves sur des fonctions opérationnelles difficiles et non pas exclusivement sur des fonctions support.

Il est paradoxal de voir que sous couvert d'une plus grande transparence, on n'a jamais autant privilégié le fait du prince et les effets d'aubaine.

Il est donc clair que ces nominations ne sont pas de nature à rassurer nos collègues. Pourquoi s'investir dans un processus de sélection, qui pourrait avoir du sens s'il était respecté, si les jeux sont faits par avance ? Pourquoi vouloir définir des règles si elles ne sont pas appliquées de manière égalitaire ?



Il appartient désormais à la directrice générale, lors de la prochaine réunion des administrateurs, mais également dans les actes, de donner des assurances à la communauté des administrateurs, et plus largement des cadres douaniers, quant à sa volonté de la rassembler et non de la diviser, de respecter un processus égalitaire qui prenne en compte le parcours professionnel très riche des administrateurs et futurs administrateurs, et de démontrer que l'iniquité ne guidera pas son action.