



**SNCD - INFO**



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

N° 2020 / 2 – 19 JUIN 2020

### INSTANCE DE COMMANDEMENT

SOMMAIRE

**Compte rendu de l'instance de commandement**

6 PAGES

\*\*\*\*\*

### L'ESSENTIEL DU BI

⇒ Une sélection plus « ouverte » et la mise en place des « comités d'audition », qui constitue une épreuve nouvelle sur le parcours de la carrière courte

⇒ Un besoin accru de transparence sur les nouvelles règles du jeu

La dernière instance de commandement de l'année s'est tenue le mercredi 17 juin 2020, sous la présidence de Mme Isabelle BRAUN-LEMAIRE, directrice générale, assistée de Mme Fabienne DEBAUX, sous-directrice des ressources humaines et des relations sociales, et de M. Pascal DECANTER, chef du bureau RH3 (gestion des carrières) et de leurs collaborateurs.

L'USD-FO était représentée par sa branche cadres (SNCD) : Gisèle GOENVEC (Administratrice des douanes / DSD1), Luc PERIGNE (Administrateur supérieur des douanes / DSD1) et Arnaud PICARD (DSD2).

### NOMINATIONS

Après la période d'état d'urgence sanitaire, et conformément aux annonces portées par la loi de transformation de la fonction publique, un « grand mouvement » des cadres dirigeants douaniers a été annoncé, avec 15 postes ouverts, dont 12 en services déconcentrés.

7 postes ont fait l'objet de nominations, dont 3 directeurs interrégionaux, un receveur régional et un directeur régional. Deux postes ont été pourvus dans les services centraux de la DGDDI par des administrateurs des douanes, l'un au bureau RH3 et l'autre en qualité de délégué de la directrice générale aux missions et au contrat d'objectifs de la douane, en conservant le statut d'administrateur supérieur. Par ailleurs, 2 sous-directeurs sont nommés, l'un étant actuellement déjà en poste à la DGDDI, l'autre arrivant de l'IGF.

Nous adressons nos sincères félicitations à nos collègues nommés et demeurons très attentifs aux 8 autres postes pour lesquels les choix n'ont pas encore été présentés à vos représentants.

Une seconde vague de sélection doit s'ouvrir, avec en particulier l'annonce de postes de DR ouverts à Poitiers, Montpellier et Chambéry, ainsi qu'un poste à la RI de Dijon et deux chefs de bureaux à la DG (JCF1 et COMINT2) sans oublier Adjoint DI Bordeaux, DR Bordeaux et Aix-en-Provence. Fin juin, les 15 postes devront avoir trouvé preneur, et le nouveau DG Adjoint sera connu.

\*\*\*\*\*

Avant même d'aborder les candidatures et choix opérés dans le cadre de ce mouvement, la directrice générale a expliqué le nouveau contexte et la nouvelle méthode de sélection des profils souhaités sur les statuts d'emploi, dans le sillage des propos tenus lors de la précédente instance de commandement de décembre 2019.

L'ancien système arrive progressivement à échéance, permettant de faire vivre le nouveau dispositif de sélection pour le flux entrant dans le statut d'emploi. Compte tenu de la période de crise sanitaire que nous avons vécue, quelques contrats sont toutefois prolongés de quelques mois pour faciliter les mouvements à venir.

## → Un choix « plus ouvert »

Tout en faisant vivre la fin du dispositif en cours, le nouveau mode de sélection est ouvert aux contractuels et aux administrateurs civils.

A l'instar des candidats douaniers, ces candidatures extérieures sont examinées et font, le cas échéant, l'objet d'un entretien par le comité d'audition.

Vos représentants SNCD (branche cadre de l'USD-FO) ont questionné la directrice générale sur les statistiques relatives aux candidats. 93 candidatures ont été reçues sur les postes ouverts, dont 13 pour les postes en administration centrale.

Pour autant, toutes les candidatures externes reçues dans le cadre de ce mouvement se sont avérées « hors sujet », l'une d'entre elles révélant même des problématiques d'ordre déontologique.

Sans exclure aucun profil, la directrice générale a indiqué ne pas envisager, à ce stade de promotion, de postes territoriaux par des candidatures externes.

## → Les comités d'audition

Vos élus ont souhaité disposer d'informations sur le processus d'audition, et en particulier sur les comités qui reçoivent et entendent les candidats.

Les dossiers présentés par les candidats font l'objet d'une présélection avec un maximal de cinq dossiers retenus par poste. Les candidats ainsi retenus font l'objet d'un entretien devant un comité d'audition.

Cette nouvelle instance de collégialité se compose de la DG, d'un DI ou SD, d'un membre « extérieur » (par exemple, un Général de gendarmerie) et de membres issus du SG de Bercy (services chargés des cadres supérieurs).

L'objectif est que les candidats présentent les raisons de leur présence et de quelle façon leur parcours, leurs expériences et leurs motivations sont en phase avec les enjeux des postes sur lesquels ils postulent.

L'entretien se structure en 2 temps, autour de 10 mn de présentation et 20 mn de discussion. Cette durée est jugée assez courte et pourrait voir sa durée augmenter (45 minutes). Il s'agit donc d'un exercice auquel il faut se préparer, en faisant ressortir ses motivations, compétences et capacités à se projeter sur le poste.

La directrice générale a annoncé qu'une formation allait être dispensée pour favoriser l'aisance des candidatures sur cet exercice. À l'issue des comités d'audition, un compte rendu interne est rédigé par la SDRH. Il est précisé que chaque candidature donne lieu, si le dossier du candidat est retenu, à un entretien.

Toutefois, selon les choix des candidats, et la première analyse de la directrice générale, l'ordre de passage des auditions sur les postes peut ne pas être neutre (afin d'éviter autant que faire se peut la démultiplication de l'exercice si le candidat est retenu lors de son premier entretien). Selon les postes, la présentation attendue par un même candidat doit, par ailleurs, s'adapter bien entendu au poste sollicité.

#### **Commentaire du SNCD :**

La DG a insisté sur les motivations et la projection du candidat sur le poste. Si l'entretien n'est pas le seul élément sur lequel la décision se fonde, il est « révélateur d'une énergie ».

Les candidats doivent donc absolument prendre l'attache de l'encadrement supérieur local vers lequel ils souhaitent se porter candidats, afin de pouvoir examiner les problématiques et enjeux en cours et à venir sur le poste et dans le territoire douanier.

Suite aux questionnements de vos élus, la DG a précisé que tous ceux qui disposent des conditions statutaires pour postuler peuvent faire acte de candidature : il ne faut absolument pas s'auto-censurer et l'« énergie », comme le courage, n'attendent pas nécessairement le nombre des années. Mme Braun-Lemaire a précisé que : « *le plus expérimenté n'est pas forcément celui qui sera pris* », en soulignant l'abandon de la logique systématique de l'ancienneté. Candidater constitue aussi un moyen de mieux se faire connaître et de faire partager son appétence.

Les candidats doivent donc se préparer à une nouvelle forme de grand « oral », constituant, de fait, une sorte de « second oral d'IP ». Parmi les questions posées, la DG a évoqué des mises en situation ou des questions suscitant l'expression des candidatures sur les compétences mises en avant, les difficultés managériales déjà éprouvées et la façon de les surmonter, les qualités et défauts que se reconnaissent les candidats, l'avenir de la douane,

### **→ Un changement complet de paradigme : fini le « monde d'avant » !**

*« On ne vient plus vous chercher... vous postulez où vous voulez ! »*

A la demande de vos élus, la DG s'est exprimée sur la notion de « viviers » ou de cadres à haut potentiel. Mme Braun-Lemaire a eu connaissance de ceux qui étaient dans le « vivier » constitué jusqu'alors pour identifier celles et ceux disposant du potentiel pour une carrière dirigeante. Désormais, le vivier n'existe plus : « *on repart en base zéro* ». Pour autant, « *on a gardé un œil sur l'ancien vivier, qui n'a pas été oublié* ». Là aussi, la principale règle est l'absence de règles,

dans la mesure où des collègues identifiés dans l'ancien vivier n'ont pas été retenus, car non projetés sur les postes, notamment si les projets se trouvaient trop proches d'un ancien poste occupé.

*« Les règles sont claires : c'est la fin de la linéarité de carrière... ça c'était le monde d'avant ».*

### → DG recherche candidats pour le poste de chargé de mission « cadres dirigeants »

La directrice générale a longuement insisté sur la nécessité de pourvoir un poste de chargé de mission permettant de préparer et faire vivre des viviers, de préparer à la prise de poste et de « coacher » les candidats.

Bien que proches, les notions de viviers et de « revue des cadres » ne coïncident pas. La revue des cadres sert à identifier, examiner les situations individuelles, en particulier pour adapter et former aux nouveaux postes. On y détecte autant les collègues en difficulté que ceux « à potentiel ». L'ambition affichée par Mme Braun-Lemaire est *« de disposer d'un collectif soudé et qui avance, en n'oubliant personne ».*

### Commentaire du SNCD :

*Il importe d'aller plus loin que le constat de non candidature sur certains postes offerts aux administrateurs et de comprendre les raisons de ce désengagement. Si, dans une certaine mesure, une telle situation peut s'expliquer sur des emplois qui ne sont pas dans le cœur de métier du douanier (achat, immobilier...), il en est tout autrement pour des postes « métiers ». L'administration se doit d'accompagner les collègues qui acceptent des postes difficiles ou peu attractifs en valorisant leur action.*

### → Un besoin accru de transparence sur les nouvelles règles du jeu

La règle définie par la directrice générale est qu'il n'y aura plus, sauf exception temporaire relevant d'une situation issue de l'ancienne procédure, de promotion sur place pour les administrateurs.

Ainsi, si un administrateur souhaite passer sur le statut d'emploi d'administrateur supérieur, il lui appartiendra de postuler sur un poste fléché A.S. Il en est de même, bien entendu, pour les A.S qui souhaiterait passer sur le statut d'emploi d'Administrateur Général.

Par ailleurs, ces nouvelles règles vont conduire à flécher les différents postes en Administrateur, Administrateur supérieur et Administrateur Général des Douanes.

Un Administrateur Supérieur aura toujours la possibilité de postuler sur un poste A.D mais dans ce cas, si sa candidature est retenue, il conservera le classement indiciaire mais perdra le bénéfice du régime indemnitaire attaché à A.S. Ce principe s'applique également aux A.G bien entendu. L'USD-FO a, donc, demandé à pouvoir disposer d'une cartographie des postes fléchés administrateurs et administrateurs supérieurs.

La connaissance de cette cartographie permettra à nos collègues d'avoir une vision prospective des postes qu'ils pourront, à terme, solliciter. Elle est nécessaire et importante au regard des enjeux professionnels, mais également familiaux, qu'emportent les changements de poste

lorsqu'on est dans le statut d'emploi dans des délais qui, en outre, se sont réduits ( 4 ans + 2 ans au lieu de 5 ans +3 ans).

La directrice générale a reconnu l'intérêt de produire cette « *carte du nouveau monde douanier* », afin d'explicitier aussi le calibrage du poste, qui dépend des enjeux managériaux et des attentes de l'administration sur ces fonctions.

Évoquant le cas d'un directeur régional suspendu de ses fonctions, elle a rappelé le devoir d'exemplarité qui incombe aux cadres dirigeants douaniers.

### **Commentaire du SNCD :**

*Indépendamment du cas d'espèce signalé par la directrice générale, le SNCD rappelle aussi que les responsables douaniers de toutes fonctions et de tous grades s'engagent au quotidien, prennent des décisions, et à ce titre peuvent être parfois mis en cause dans diverses instances, (par exemple dans des « fiches RPS »), sans toujours bénéficier d'un traitement équitable. Si l'administration sait féliciter ou remercier ses cadres, particulièrement sollicités et à la hauteur des événements récemment vécus pendant les mois de crise sanitaire aigüe, elle doit aussi les soutenir dans les situations plus difficiles.*

\*\*\*\*\*

La délégation du SNCD, branche cadres de l'USD-FO, a souligné la nécessité de transparence accrue sur ces nouvelles règles du jeu et d'une communication la plus large possible sur le processus de sélection.

Vos représentants sont aussi actifs pour éclairer votre décision et se tiennent à votre disposition pour sécuriser votre trajectoire professionnelle, afin de défendre un « parcours de carrière » qui conserve sa cohérence.

## COTISATIONS 2020

Je sais que vous êtes attachés à un bon fonctionnement du SNCD-FO, seule organisation représentative à défendre spécifiquement les intérêts des agents de catégorie A de la DGDDI. Notre bon fonctionnement repose sur le versement par les adhérents le plus tôt possible dans l'année des cotisations 2020.

*Salvatore LUNESU, président du SNCD-FO*

***Le chèque est à libeller à l'ordre du : SNCD FO***

**Je rappelle que les adhérents bénéficient d'un crédit d'impôt égal aux 2/3 de la cotisation versée.**

**EXEMPLE : UNE COTISATION DE 183 € REVIENT APRES CREDIT D'IMPOT A 61 €**

		<i>Après crédit d'impôt</i>			
- Inspecteurs-élèves	<b>Gratuit</b>		- DSD 2 des 1er et 2e échelons	<b>195 €</b>	<b>65 €</b>
- Inspecteurs du 1er au 2e échelon	<b>99 €</b>	<b>33 €</b>	- IR 1 du 1er au 3e échelon - IP 1 du 1er au 3e échelon - DSD 2 des 3e et 4e échelons	<b>204 €</b>	<b>68 €</b>
- Inspecteurs des 3e et 4e échelons	<b>108 €</b>	<b>36 €</b>	- DSD 2 des 5e et 6e échelons - CSC 2F - CSC 1F	<b>213 €</b>	<b>71 €</b>
- Inspecteurs des 5e et 6e échelons	<b>123 €</b>	<b>41 €</b>	- DSD 1 tous échelons - CSC2 - CSC1	<b>225 €</b>	<b>75 €</b>
- Inspecteurs des 7e et 8e échelons	<b>147 €</b>	<b>49 €</b>	- DPSD - Administrateur des douanes - Administrateur civil	<b>231 €</b>	<b>77 €</b>
- Inspecteurs du 9e au 11e échelon - IP2 des 1er et 2e échelons	<b>168 €</b>	<b>56 €</b>	- Administrateur supérieur des douanes - Administrateur civil HC	<b>243 €</b>	<b>81 €</b>
- IR3 du 1er au 3e échelon - IP2 des 3e et 4e échelons	<b>183 €</b>	<b>61 €</b>	- Administrateur général des douanes	<b>249 €</b>	<b>83 €</b>
- IR2 du 1er au 3e échelon - IP2 du 5e au 7e échelon	<b>195 €</b>	<b>65 €</b>	- Retraité	<b>63 €</b>	<b>21 €</b>

✂-----

### BULLETIN D'ADHÉSION

***Rayer la ou les mentions inutiles :***

**« nouvel adhérent », « renouvellement d'adhésion », « changement de situation »**

**Tableau à servir impérativement en cas de :**

**Première adhésion ou de changement de situation administrative ou familiale.**

**A RETOURNER AU : SNCD-FO (chèque libellé à l'ordre du SNCD-FO)**

**46, rue des Petites Écuries – 75010 PARIS**

NOM

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative :

Téléphone :

mél :

**Coordonnées personnelles (facultatif) :**

Je souhaite adhérer au prélèvement SEPA  **REPLIR LE FORMULAIRE DISPONIBLE SUR LE SITE (prélèvement en : 1 fois, 3 fois ou 10 fois)**

Je souhaite régler par chèque

**46, rue des Petites Écuries – 75 010 PARIS**

**Tél. : 09 63 43 59 87**

<http://www.sncd.info/>

Mél : [sncd.siege@douane.finances.gouv.fr](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv.fr)

PAGE 6/6