



AMICALE DES DIRECTEURS DES DOUANES

Lettre d'information - Décembre 2022

Mot du président : la dernière assemblée générale tenue le 18 novembre 2022 à Bercy a permis de se retrouver dans un format traditionnel en présentiel, après plusieurs années marquées par des réunions distancielles ou en mode mixte. Il paraît important de pouvoir maintenir cette occasion d'échanges entre collègues de toutes les générations, des IPIS aux retraités, en passant par les DSD/DPSD et les administrateurs.

L'année 2022 a été marquée par de nombreux événements depuis la signature d'un accord national d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents en début d'année jusqu'aux élections professionnelles du mois de décembre. Parmi les décisions les plus impactantes, on peut évidemment citer le redécoupage et le nouveau calendrier en matière de transfert des missions fiscales ainsi que la décision du conseil constitutionnel relative à l'article 60 du code des douanes. Cette dernière décision touche le cœur de nos prérogatives et l'émotion qu'elle a suscitée est parfaitement compréhensible. Le parcours parlementaire ne sera certainement pas de tout repos pour y remédier, mais nous savons que nos autorités de tutelle en ont fait un sujet clairement prioritaire et que les collègues de la sous-direction JCF œuvrent pour prendre en compte toutes les contraintes qui président à l'élaboration d'un texte de cette nature.

Lors de cette AG, la directrice générale a fait part de sa vision des enjeux du moment et a notamment mentionné qu'elle était parfaitement consciente du caractère important des transformations en cours et de la charge que cela représente pour les cadres supérieurs qui doivent conduire les réformes. Elle a également insisté sur l'importance des chantiers RH à mener, notamment pour faire face à une baisse d'attractivité qui touche l'administration.

Dans ce contexte, il importe d'assurer la fluidité de l'information et la bonne compréhension des objectifs poursuivis. La lettre des cadres supérieurs ou le futur espace intranet qui est envisagé au profit des cadres supérieurs sont des outils intéressants pour participer à ce processus.

Nos sujets de préoccupation sont régulièrement évoqués avec les services de la direction générale, en particulier la DACD et la sous-direction RH qui gèrent les carrières des cadres supérieurs et dirigeants. Vous trouverez dans cette lettre une synthèse des principaux aspects ainsi que les éléments d'actualité.

Un focus a notamment été réalisé lors de l'AG par les représentants de la direction générale sur quelques aspects : attractivité, point sur la prise en compte du coût de la mobilité, réforme de la sélection IPIS, gestion des cadres dirigeants.

Je souhaite à toutes et à tous une excellente fin d'année et de très bonnes fêtes.

Christian BOUCARD

Assemblée générale du 18 novembre 2022 : cette assemblée générale a réélu à la présidence de l'amicale des directeurs, Christian BOUCARD, directeur interrégional de Normandie. Le conseil d'administration élu lors de cette AG est composé comme suit :

Sandrine AMBACH, adjointe au DI à Bordeaux

Dominique ANCELIN, retraité à Saint-Marie-de-Ré

Pascale AUGUSTIN-LOISONS, adjointe au DI d'Ile-de-France

Cindy BARBET, cheffe de PAE à Dijon

Christian BOUCARD, DI à Rouen

Pascal DECANTER , chef de la DNRFP

Lara DELEPINE, cheffe de section à la DG

Frédérique DURAND, DR à Dunkerque

Michaël FAUCHER, chef divisionnaire à Bordeaux

François FAYOLLET, chef du SGCD à Nantes

Hugues-Lionel GALY, DI à Fort-de-France

Joseph GRANDGIRARD, DR à Nancy

Gwenaëlle HENON, cheffe de section à la DG

Virginie LABAERE, cheffe de POC à Fort-de-France

Philippe LEGUE, DI à Roissy

Valérie MAGGIONI, cheffe de pôle RH à Bordeaux

Denis MARTINEZ, DI à Metz

Jacqueline PLANTIER, cheffe du SGC

Franck TESTANIERE, DI à Montpellier

Celine THIRIOT, cheffe divisionnaire à Roissy

Grilles de rémunération haute fonction publique : les grandes lignes du nouveau dispositif de rémunération du corps interministériel des administrateurs de l'État ont été présentées en vue d'une application le 1^{er} janvier 2023. Il est très difficile de faire une comparaison avec la rémunération liée au statut d'emploi d'administrateur des douanes. En effet, pour faire une comparaison réelle, il faudrait intégrer le régime indemnitaire. Ce que l'on peut relever est la présentation avantageuse du dispositif (cohérence des carrières, unification des rémunérations en vue de carrières plus fluides sans freins lors des mobilités). Un examen un peu plus attentif de la grille révèle également d'autres aspects : allongement de la durée des carrières, ralentissement de la progression de la seconde partie de carrière, accès très sélectif au 3^{ème} niveau de grade, le plus élevé.

Concernant l'opportunité de basculer dans ce nouveau statut interministériel, les incertitudes que connaissent actuellement les administrateurs des finances publiques, dont la date d'intégration est fixée au 1^{er} janvier 2023, incitent à la plus grande prudence. Ce nouveau dispositif leur a été clairement imposé et beaucoup d'interrogations demeurent quant aux reclassements et à la gestion qui suivra. Pour l'heure le statu quo est donc de mise.

Lignes directrices de gestion interministérielles : ces lignes directrices de gestion pour l'encadrement supérieur de l'État diffusées en 2022 par circulaire reposent sur 10 principes :

- le partage de valeurs et d'une culture commune au service de l'intérêt général ;
- la responsabilité particulière de l'encadrement supérieur dans l'animation des collectifs de travail ;
- une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'ouverture des recrutements (diversification des voies d'accès, profils extérieurs, contractuels) ;
- la transparence des nominations (publication des vacances sur la place de l'emploi public et comités de sélection) ;
- la promotion de parcours diversifiés ;
- le développement des compétences tout au long de la vie ;
- la reconnaissance des mérites de chacun ;

- l'accompagnement individualisé des cadres ;
- la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des lignes directrices ministérielles peuvent venir compléter ce cadre général de même que des doctrines directionnelles. Même si une traduction sous cette forme n'a pas eu lieu à ce stade pour Bercy, on peut s'apercevoir que ces principes donnent une clé de lecture des modalités de gestion mises en œuvre au sein de la DGDDI au cours de la période récente.

Dispositif d'affectation des IPIS : comme cela était signalé dans la précédente lettre de l'amicale des directeurs, les mesures mises en œuvre par l'administration en 2022 correspondent tout à fait aux souhaits qui avaient été formulés par la précédente session IPIS et relayés par l'amicale (anticipation des affectations afin de faciliter les conditions matérielles de la prise de poste, élargissement de la liste des postes offerts, examen des situations personnelles et professionnelles). Cette approche partagée et très constructive constitue un exemple particulièrement remarquable d'amélioration des modes de gestion.

Réforme de la sélection IPIS : les épreuves étaient inchangées depuis une quarantaine d'années. L'administration prévoit une réforme de ces épreuves à échéance de 2024. Il s'agira de remédier au caractère jugé trop académique des épreuves et de rééquilibrer l'écrit et l'oral. Ainsi, il est envisagé 2 épreuves écrites (suppression de l'épreuve dite du 3ème jour) et 2 épreuves orales (création d'un oral collectif en plus du « grand oral ») sans modification de la répartition globale des points qui demeurerait partagée à 50/50 entre l'écrit et l'oral.

Mobilité des cadres supérieurs : en 2021, deux enquêtes nationales avaient été réalisées par l'amicale pour recueillir les préoccupations des cadres supérieurs au regard des contraintes liées à la mobilité. A la suite de la présentation des résultats à la direction générale, une première mesure emblématique avait été mise en œuvre au début de l'année 2022 avec l'instauration en gestion d'un délai minimum de 3 mois entre le prononcé d'une mobilité et la date d'affectation (hors accord entre l'intéressé et les 2 directions concernées). Les premières statistiques disponibles montrent les effets tangibles de cette mesure avec une augmentation assez nette des délais constatés permettant une meilleure organisation personnelle des cadres. Un suivi dans le temps de cette mesure sera nécessaire.

Concernant les autres aspects liés au coût de la mobilité, un benchmark a été réalisé par le bureau RH3 auprès d'autres administrations. Parmi les dispositifs étudiés, le système mis en place au ministère de la Défense apparaît hors de portée. En revanche, les procédures en vigueur au ministère de l'Intérieur ou envisagées au ministère de la Justice ont retenu toute l'attention de la direction générale. Il s'agirait d'offrir des prestations en matière de déménagement et d'aide à la recherche de logements, voire d'établissements scolaires ou de crèches. Un travail est en cours au niveau des bureaux RH3 et FIN2 pour stabiliser l'expression de besoins en vue de la passation de marchés publics en 2023.

Mise en place de viviers : la mise en place de viviers en amont des promotions constitue une nouveauté dans les modes de gestion qui étaient pratiqués jusque-là. Un premier vivier des DSD aspirant à accéder à l'emploi d'administrateur avait été mis en place, suivi d'un vivier des administrateurs souhaitant postuler aux fonctions de directeur interrégional.

Le premier bilan récemment diffusé montre que cette voie, bien que non obligatoire, est fortement conseillée pour celles et ceux qui souhaitent mettre toutes les chances de leur côté.

Sur le plan quantitatif, la situation fin octobre 2022 était la suivante :

- vivier administrateur 2021 (première campagne) : 50 candidatures de DSD, 18 cadres supérieurs sélectionnés, 12 nominations dans le statut d'emploi. A noter que la deuxième campagne a déjà conduit à retenir 7 cadres supérieurs supplémentaires dans le vivier. Ce nombre plus limité s'explique par la nécessité de ne pas laisser pendant une longue période dans le vivier, des DSD sans perspective de nomination effective.
- vivier DI 2022 (première campagne) : 17 candidatures AD, 4 intégrations dans le vivier, 1 nomination DI. Le très faible nombre d'emplois disponibles explique la forte sélectivité qui a présidé à cet exercice.

Gestion des cadres dirigeants : la DACD a présenté le résultat des opérations de sélection pour 2022, il en ressort les principaux éléments suivants :

- 32 emplois proposés (1 AG, 11 AS, 17 AD et 3 autres) ;
- 161 candidatures reçues dont 43 % de candidatures externes ;
- tous les emplois d'AS ont été pourvus par des cadres de la DGDDI issus du corps des administrateurs ;
- tous les emplois d'AD ont été pourvus par des administrateurs lorsqu'il y avait des candidats de ce statut ou par des DSD en promotion.

Protection de l'encadrement supérieur : la responsabilité de l'encadrement supérieur est naturellement liée à l'exercice des fonctions et est parfaitement admise dès lors que ses conditions d'exercice sont connues. Le développement de procédures de tous ordres impliquant une conception hasardeuse de la notion de harcèlement moral ou encore la rédaction désordonnée de fiches de signalement, tend à mettre en cause de façon abusive cette responsabilité. Ces procédures qui existent à la base pour de bons motifs sont malheureusement trop souvent dévoyées. Il importe que face à des accusations infondées, des mécanismes de protection soient assurés.

La définition d'un nouveau cadre de responsabilité pour les gestionnaires publics à partir de 2023 nécessitera également de connaître la jurisprudence qui se dégagera mais aussi les mesures prises par l'administration pour réduire les risques.

A noter l'existence d'une offre assurantielle mise en place par l'Assurance Mutuelle des Fonctionnaires (AMF) pour prendre en compte cette nouvelle responsabilité : offre dite APICO. Contact possible par téléphone : 09 72 67 27 70 ou sur Internet : <https://www.amf-sam.fr/>

Mouvements entre administrations : la mobilité externe constitue une possibilité intéressante pour acquérir une expérience et valoriser les carrières. Une enquête a été effectuée auprès des adhérents de l'amicale sur les modalités d'exercice à l'extérieur de l'administration des douanes (difficultés rencontrées, propositions d'amélioration). Les résultats seront portés à la connaissance de la direction générale.

S'agissant des postes hors douane, à noter récemment la création de deux postes de délégués de la directrice générale, au ministère de l'Intérieur et à la direction interministérielle de la transformation publique.

En sens inverse, la douane accueille des cadres supérieurs venus d'autres horizons, ce qui est un facteur d'enrichissement collectif et ne pose généralement aucune difficulté. La situation de la DNRED a toutefois constitué une exception avec un déséquilibre sans doute conjoncturel qui a suscité beaucoup d'interrogations chez les collègues, les postes occupés par les cadres issus de la douane devenant minoritaires au sein de l'état-major. La situation apparaît toutefois en voie de rééquilibrage.

Gestion des tableaux d'avancement : la gestion des TA de DSD2, DSD1 et DPSD s'inscrit dans le cadre de règles statutaires et de gestion, comme pour les autres TA. Si les règles statutaires sont connues ou accessibles dans le décret n° 2007-400 du 22 mars 2007 fixant le statut particulier des personnels catégorie A des services déconcentrés de la DGDDI (cf articles 29 à 32-4), les règles de gestion sont actuellement évolutives depuis la mise en œuvre des LDG promotion. En effet, ces lignes directrices fixent des principes plus que des règles. Les modalités précises de gestion des tableaux dépendent des pratiques mises en œuvre lors de chaque campagne de promotion. Ainsi, s'agissant du TA de DSD1, une évolution a pu être constatée entre la situation antérieure qui consistait à établir 3 sous-ensembles (administrateurs, DSD1 au « classement » et DSD1 pour les cadres des sessions les plus anciennes) et des pratiques renouvelées, et semble-t-il variables, en 2021 et 2022. Une clarification de ces modes de gestion serait souhaitable.

Nouvelle doctrine des référents managériaux : le processus en cours a pour objet de renforcer le réseau des référents managériaux avec un objectif de deux référents par DI au lieu d'un aujourd'hui. Une professionnalisation est également recherchée à travers la mise en place d'une formation substantielle composée de 2 modules de 5 jours. Cette qualification fera l'objet d'une prise en compte dans les comités d'audition au titre de l'engagement professionnel. Il ne faut pas en déduire que cela assurera une sélection, mais cela pourra constituer un critère de départage entre des candidatures proches.

Egalité professionnelle : le sujet de l'égalité professionnelle pour les cadres supérieures a souvent été appréhendé à partir du taux de nomination sur les emplois de direction depuis la loi « Sauvadet » qui prévoit des nominations équilibrées de personnes de chaque sexe dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, formulation édulcorée visant à s'assurer du respect d'un taux de 40 % de femmes lors des premières nominations à ces emplois.

Il s'agit certes d'un indicateur reflétant une politique volontariste, mais limitée à ce seul aspect. Il importe d'avoir une vision plus globale du sujet, ce qui doit donner lieu à un enrichissement des indicateurs de suivi afin de pouvoir objectiver les choses. Ce nouveau cadre doit être mis en place en fin d'année.

A noter par ailleurs, le succès de la formation « Valoriser les compétences pour briser le plafond de verre » qui a rencontré un grand succès auprès des participantes et qui a donné lieu, en liaison avec le bureau RH2, à la programmation de nouvelles sessions.

Décès : vous trouverez ci-après la liste des collègues retraités décédés en 2021 sur la base de données fournies par le Service des Retraites de l'État. Un hommage leur a été rendu lors de la dernière AG avec une minute de silence. Nous avons bien évidemment associé à cette minute de silence la mémoire de notre collègue Luc COPER décédé le 29 mai dernier à Clermont-Ferrand.

Nom	Prénom	Date naissance	Date décès
BUCHET	Théophile	31/07/1927	03/08/2021
CLAPSON	René	29/03/1943	17/03/2021
GRAUDE	Jean	18/11/1927	15/03/2021
PRETAT	Pierre	22/06/1933	20/07/2021
RISTERUCCI	Anne	05/09/1955	18/06/2021
TIRARD	Jean	12/06/1925	01/02/2021
UGUET	Franck	01/01/1955	03/06/2021
CASADEBAIG	MICHEL	14/11/1923	19/03/2021
BUISSE	RENE	04/11/1924	13/02/2021
DAUMARIE	ROGER	27/05/1927	22/06/2021

GODEFROY	CHRISTIAN	06/11/1927	11/01/02
SANTONI	ANGE MICHEL	12/11/1927	26/08/2021
CROS	JEAN	11/03/1928	12/04/2021
GIOVACCHINI	ANGE DOMINIQUE	14/06/1928	02/04/2021
JEVODAN	PIERRE ROBERT	08/02/1929	16/09/2021
PAYEN	REMY	21/03/1929	16/01/2021
BERNEZ	RENE	26/09/1929	13/09/21
CHAMOULEAU	MAURICE	27/11/1931	28/01/2021
BESANCON	LOUIS	22/06/1933	30/11/2021
COHEN	ROGER	04/10/1933	01/11/2021
HOLDERITH	VICTOR	14/10/1934	12/09/2021
LE HYARIC	BREVIN	08/12/1935	19/08/2021
DELALAY	JEAN-CLAUDE	21/01/1936	26/01/2021
AUBIN	GERARD	28/12/1935	09/02/2021
PERES	PAUL	01/08/1939	19/09/2021
ESTAY	JEAN-PIERRE	16/05/1943	20/10/2021
BERTRAND	CLAUDE	09/09/1943	11/09/2021
PETIT	JEAN PAUL	05/03/1945	14/02/2021
ROMANI	PIERRE	07/12/1948	04/09/2021
BARSEY	JEANNE	27/07/1930	02/06/2021
DABEL	MICHELE	07/12/1943	21/01/2021

Bureau de l'amicale des directeurs :

Président : Christian BOUCARD

Vice-président : Philippe LEGUE

Vice-présidente : Céline THIRIOT

Vice-présidente : Cindy BARBET

Secrétaire générale : Jacqueline PLANTIER

Trésorier : Joseph GRANDGIRARD

Trésorière adjointe : Frédérique DURAND

Cotisations 2022 : pour celles et ceux qui n'ont pas encore réglé leur cotisation 2022 (ou le cas échéant régularisé certaines cotisations antérieures), il est encore temps.

Rappels :

- La qualité de membre se perpétue par tacite reconduction annuelle. Seuls les nouveaux adhérents, remplissent le bulletin d'adhésion (cf PJ), une seule fois, au moment de leur adhésion.
- La qualité de membre se perd suite au non-paiement de la cotisation au cours de 3 années consécutives

Retraités : Le présent bulletin leur est également adressé afin de maintenir le lien avec ceux qui ont servi l'administration des douanes pendant toute leur carrière. Il est rappelé que lors du départ à la retraite, celles et ceux qui souhaitent maintenir ce lien voudront bien communiquer leur adresse e-mail personnelle au trésorier, Joseph GRANDGIRARD.