



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2008/30 – 22 juillet 2008



4 PAGES

⇒ **Compte rendu audience SD/A - SNCD : Spécial carrière directoriale** p. 1

COMPTE RENDU Audience SD/A – SNCD SPECIAL CARRIERE DIRECTORIALE

Paris, le 28 mai 2008

Cette audience avait pour principal objet les fonctions des cadres issus de la sélection IPIS.

Néanmoins, en préliminaire, une demande visant à repousser à 57 ans en critère de gestion la limite d'âge des IR pour postuler au grade d'IP1 a été formulée, faisant suite du reste à un accord de principe précédent de l'administration pour tenir compte du recul progressif de l'âge de la retraite. Les sujets suivants ont été abordés.

1° - Les fonctions de chef de division

Après avoir rappelé l'impact des réformes récentes et en cours sur les fonctions de chef divisionnaire (nouvelle répartition DI-DR, création des pôles POC et PAE, réforme du dédouanement) et demandé une clarification sur sa place et son rôle, des pistes de réflexion ont été proposées.

En préambule, il a été souligné qu'il n'apparaissait pas souhaitable que l'administration retienne un schéma uniforme, ignorant la très grande diversité des DI-DR (densité d'agents, importance de l'activité économique, nature des missions principales exercées, directions très étendues, mono-départementales...) et la nécessaire adaptation du contenu des fonctions du CD dans cet environnement.

Il a été évoqué :

- La création d'un pôle de contrôle interne, placé auprès du DRO, constitué d'un ou plusieurs IP/DSD chargés des contrôles internes (contrôle de l'exécution du service, suivi des mesures correctrices) y compris comptables sous l'autorité des RR ainsi que d'assurer la représentation du DRO.

- Le renforcement de la collégialité DR-divisionnaire en confiant à ces derniers des fonctions d'adjoint territorial, affirmant ainsi leur rôle de bras armé du directeur opérationnel sur le terrain. Le DRO disposerait ainsi d'une équipe de direction constituée d'adjoints fonctionnels (POC-PAE) et territoriaux.

Le SNCD ne s'est pas déclaré favorable au positionnement des IP/DSD à la tête des futures unités de base (bureaux d'assiette, par exemple), situation qui conduirait à un empilement hiérarchique et une dévalorisation en cascade des autres membres de l'encadrement.

Enfin, nous avons souhaité que l'échelon division ne soit plus surchargé par des tâches de gestion administrative qui ressortent du niveau DI ou DR.

La sous-directrice nous a déclaré en réponse que ces pistes constituent des options parmi celles qui sont envisagées par la direction générale sur la place et le rôle du divisionnaire dans le cadre des réformes en cours.

2° - Sélection des DSD2 pour la promotion DSD1 sous statut d'emploi

La discussion a porté sur le mode de sélection des cadres pour la carrière directoriale. La sélection des DSD2 relève d'un choix personnel du DG. Sa décision récente de s'adjoindre l'avis de 3 DI outre ceux du chef de service et de la sous-direction A dans le cadre d'une « commission de sélection » est de nature, pour le SNCD, à réduire la marge d'erreur. Pour autant il est impératif qu'une visibilité soit offerte aux candidats à cette promotion. Il est en effet regrettable que par le passé les motifs et explications suffisamment claires pour les intéressés « écartés » de cette promotion n'aient pas été apportés. Le SNCD demande donc qu'un véritable dialogue franc et motivé soit instauré avec les intéressés afin qu'il soient en mesure de se préparer (y compris au plan familial) aux deux termes de l'alternative (et l'on remarquera que dans une alternative il n'y a pas de place au « peut-être »...)

En outre le SNCD considère que la gestion de la carrière du cadre supérieur doit lui permettre de se préparer aux fonctions de commandement. Il y va de l'intérêt tant du cadre pour faciliter son adaptation aux fonctions que de l'administration qui réduira sa marge d'erreur dans le choix de ses cadres. Aussi, le SNCD considère qu'une variété des postes occupés dans la carrière IP2-DSD2, comportant au moins un poste opérationnel dans un service extérieur (chef de division) pourrait constituer une condition nécessaire (mais non suffisante) à l'accès aux statuts d'emploi.

Le SNCD a donc demandé d'une part la réactivation d'une cellule de conseil en déroulement de carrière des cadres supérieurs, indépendante du comité de sélection. Cette cellule, composée en son temps de 2 RR ex DI, avait comblé avec compétence un espace de communication laissé libre par la direction générale pour certains cadres qui en avaient éprouvé le besoin. La sous-directrice a noté cette demande. Par ailleurs, elle a demandé des précisions sur le parcours professionnel préconisé avant l'accession aux statuts d'emploi et notamment sur son degré de souplesse relative qu'il convenait d'y apporter en gestion pour certains parcours spécifiques : pour le SNCD il est bien entendu qu'il y aura toujours des cas particuliers qu'il conviendra de traiter sans dogmatisme, l'importance du dispositif résidant dans la variété des fonctions et le contact avec les réalités de terrain. La Sous-directrice a suggéré, parmi les postes du parcours, un passage à la Direction Générale, compte tenu de la difficulté récurrente de recrutement des cadres et du souci d'assurer une bonne compréhension entre cadres de terrain et de centrale.

3° - Accession au statut d'emploi de DI

La règle d'exercice de trois ans minimum dans le statut d'emploi et le poste qui a été récemment posé aura pour effet mécanique d'exclure de la promotion, eu égard au départ prévisionnel en retraite et à la période de 5 ans dans le statut de CSC nombre de cadres nés dans le début des années cinquante. La sous-directrice a précisé qu'il s'agit d'une volonté du directeur général afin de stabiliser les fonctions de D.I compte tenu de ses nouvelles missions mais que cette règle n'est pas intangible et que l'important est avant tout de tendre vers cette durée.

Par ailleurs, le SNCD a réitéré sa demande de classement de tous les postes de DI en HEC compte tenu de leur positionnement hiérarchique au sein de notre administration.

La Sous-directrice a considéré que cette demande n'est pas incongrue mais considère que les sujétions de toutes les DI ne sont pas au même niveau et qu'il conviendrait de différencier le traitement des postes. Le SNCD, s'il admet que toutes les DI ne sont pas sur le même pied d'égalité en matière de sujétion, considère

cependant que la nomination à la tête d'une DI doit apporter un classement dans l'échelle supérieure compte tenu du positionnement hiérarchique. Ceci étant, comme cette évolution sera progressive, il a proposé que, dans un premier temps, les DI comportant une direction garde-côte fasse l'objet d'une priorité.

La sous-directrice a noté cette revendication.

4° - Parcours CSC suite à statut d'emploi DR et DI

Par le passé des difficultés de gestion sur les débouchés comptables des DRF ont amené la SD/A à régler le parcours comptable suivant le schéma suivant :

DR-> CSC (HEB) ->CSC (HEC)

DI->CSC (HEB) ->CSC (HED)

Ce parcours permet d'offrir la marge de manoeuvre pour assurer la fin de carrière des DR. Pour autant la SNCD a demandé si à la marge et compte tenu de demandes particulières ce parcours pouvait être modifié pour permettre à un DI d'occuper un poste CSC(HEC) avant un poste HED. La sous-directrice a indiqué qu'à la marge et sous réserve d'une durée limitée dans le temps elle n'était pas opposé à ce type de parcours mais que cela constituait malgré tout une exception.

5° - La gestion des hypothèques maritimes. La concentration comptable a des effets induits qui n'ont pas été analysés précisément en préalable

5.1° - Une nouvelle responsabilité pour les RR

En effet la conservation des hypothèques introduit une responsabilité civile personnelle du RR vis-à-vis des opérateurs en cas d'erreur ou d'omission de formalité dont les conséquences financières peuvent être très importantes sur le patrimoine du comptable. Du reste, l'administration impose une caution particulière en supplément du cautionnement "normal" des RR pour cette fonction et le conservateur souscrit une assurance particulière, le tout à ses frais, dans le cadre d'une association des conservateurs des hypothèques maritimes.

5.2° - Et une absence de contre-partie

Cette nouvelle responsabilité et les dépenses subséquentes ne font l'objet d'aucune rémunération spécifique. En effet la rémunération spécifique du conservateur (salaire) payée par le redevable ne lui revient pas (au contraire des conservateurs des hypothèques immobilières) depuis la réforme du régime indemnitaire des comptables de 2002.

De fait « simple RR », RR avec agence comptable Masse et RR avec agence comptable Masse ET Conservation des Hypothèques maritimes sont logés à la même enseigne et il n'est même pas tenu compte de ces éléments dans le classement indiciaire des RR.

La centralisation comptable révèle en outre :

- Le fonctionnement d'un système archaïque. Le mode de gestion des hypothèques maritimes n'a pas évolué depuis des dizaines d'année au contraire de celui des impôts. A l'heure de la RGPP il serait plus que temps que l'Administration prenne des décisions de simplifications.

- Des difficultés accrues avec la centralisation comptable. La séparation et l'éloignement dans certains cas du service en charge de la gestion des bateaux (bureau de douane) et la conservation des hypothèques (RR) vont multiplier les risques d'erreur ou d'omission faute de système informatique commun et unique. Il est indispensable de prévoir un système permettant de s'assurer qu'un navire ne peut être vendu sans vérification préalable de sa situation au regard des hypothèques.

- Et une charge de travail oubliée. La charge de travail liée aux opérations de conservation n'est pas prise en compte par l'administration, elle varie selon les recettes concernées. Pour l'heure et s'agissant du problème de cautionnement évoqué ci-dessus, le SNCD a suggéré d'augmenter le cautionnement exigé du RR

auprès de l'AFCM plutôt que de l'obliger d'adhérer à une association qui comptera bientôt moins de 10 adhérents !!!

La Sous-directrice a noté les remarques et propositions du SNCD.

6° - Rémunération des cadres supérieurs : comparaison avec les cadres de la DGFIP

La fusion de la DGI et de la CP a donné l'occasion d'un examen comparatif des rémunérations entre les cadres de la DGI et de la CP. Les constats sont déjà édifiants sur le différentiel de traitement et ils le sont encore plus comparés aux carrières des cadres des douanes.

D'une manière générale, du grade d'IP2 jusqu'au grade de DSD2, les cadres des douanes accusent un déficit d'environ 1000 €/mois... Quant à la comparaison à partir du niveau DSD1 elle sera vraisemblablement encore plus consternante lorsque nous disposerons des chiffres.

Rien ne justifie aux yeux du SNCD cette différence de traitement. Et pour l'instant, aucune piste d'amélioration de la situation n'est proposée par notre Administration si ce n'est le vecteur de la modulation qui n'améliorerait en rien l'équité des carrières : aux uns la stabilité, aux autres la précarité.

BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :

1) « *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

NOM, NOM de jeune fille.....

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative

Téléphone.....

Télécopie + e-mail

Coordonnées personnelles (facultatif).....



SNCD - INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects -
2, rue Neuve Saint Pierre - 75181 PARIS CEDEX 04

TEL : 01.53.17.84.66 – Fax : 01.53.17.84.83 – Mél : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Président : Jacques DEFFIEUX - Directrice de Publication : Sandrine MARY.

Commission Paritaire n° 1008 S 06770 - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 2.000 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.