



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2002/47 – 19 novembre 2002



⇒ La cible et les résultats	1 et 2
⇒ Compte rendu du groupe de travail sur le cadre supérieur du 16 octobre 2002 (1 <sup>ère</sup> partie)	2 à 4

### LA CIBLE ET LES RÉSULTATS

- « - *Implanter un bureau de douane à 6 kilomètres de la première habitation est une aberration.*  
- *Isoler un service public douanier à 2000 mètres d'altitude est de l'irresponsabilité.*  
- *Parler de contrôles ponctuels sur une frontière extra-communautaire, reconnue comme sensible, est indigne d'un représentant de l'état français.* »

Telle est la teneur d'un tract intersyndical de la direction de Perpignan à propos de la création d'un site provisoire au Pas de la Case, envisagé dans l'attente de la construction du BCNJ définitif.

Ce projet « aberrant », « irresponsable », « indigne », a été approuvé par la direction générale, mais c'est le directeur régional qui est visé. L'argumentation développée pour s'opposer à ce projet, ferait sourire, si elle ne dissimulait pas la volonté farouche de s'opposer à tout changement dans l'attente de la réception du futur BCNJ... dans quatre ou cinq ans.

Or, il s'agit d'une frontière sensible, et les mesures fiscales prises, sur les tabacs et alcools, dans le budget 2003, vont doper la fraude.

Le sens du service public devrait donc conduire les douaniers, chargés des contrôles, à accepter temporairement les sujétions liées à l'environnement, pour démontrer, résultats à l'appui,

le rôle incontournable de notre administration à un moment où il est davantage question de dégraisser les effectifs et de critiquer l'efficacité des services de l'état.

Ce sont pourtant ces résultats qui ont permis à la douane de ne pas trop souffrir du budget 2003.

Il semble opportun de rappeler, à ce sujet, qu'en 2001 la direction de Perpignan, dirigée de manière "indigne", "irresponsable" et "aberrante", a saisi, 22,5 tonnes de drogues sur les 48,9 tonnes appréhendées par la douane et qu'elle en est, en octobre 2002 à 13 tonnes 800.

Ces résultats en baisse s'expliquent par la grève, aux motifs justifiés, mais qui s'est traduite, durant trois semaines, par l'occupation des locaux de la direction régionale et le spectacle indigne offert aux passants, de pique-niques quotidiens et bruyants.

Bien entendu, le silence assourdissant de la

direction générale, dans cette période au contexte électoral délicat, a favorisé ces manifestations publiques qui ont fortement altéré l'image de marque de notre administration, laissée aux mains de petites terreur de quartier et transformant les locaux administratifs en zone de non droit.

On peut être en droit de se demander, si derrière ces manifestations mettant en cause la responsabilité et les compétences de l'autorité hiérarchique, nous ne sommes pas en présence de tentatives multiples, à but coordonné, de déstabilisation de l'état et de ses représentants qualifiés, à moins que l'on ne vise un représentant élu en CAP centrale.

Nous sommes loin des temps où le président d'un syndicat, Roger Monteny, prenait l'initiative de défendre le secrétaire général du syndicat des cadres menacé d'une lourde sanction disciplinaire pour fait de grève.

Il est urgent de mettre fin à la dérive de certains comportements ; à se tromper de cible, on peut être certain des résultats. Les exemples se multiplient : Roissy, Marseille, Perpignan,... Le Havre...

Le Président du SNCD  
Hugues ROY

## COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE CADRE SUPÉRIEUR DU 16 OCTOBRE 2002 (1<sup>ÈRE</sup> PARTIE )

Le S.N.C.D. était représenté par Eric BERDAL, Michel CHAPTARD, Luc COPER et Hugues ROY.

L'administration était représentée par M.BONNET, chef de la sous-direction A, M.DELASSALLE, chef du bureau A2, Mme MONTARNAL, directrice-adjointe au bureau A2, Mme PAINCHAUX, RP2F au bureau A2, et leurs collaborateurs.

Toutes les OS étaient représentées.

### 1) Propositions et perspectives de la Direction Générale

La direction générale (par l'intermédiaire de M.BONNET) a introduit la discussion en reconnaissant que les cadres supérieurs ressentaient un manque d'information et de visibilité dans la gestion des mouvements et des carrières. Il a précisé que ces demandes avaient déjà été débattues en CAPC du cadre supérieur et en séance de travail au cours desquelles il avait recueilli les observations des représentants du personnel.

**Il a affirmé assumer le traitement particulier du cadre supérieur**, notamment par la constitution d'une cellule de suivi, rappelant qu'il s'agissait :

- d'agents de commandement et de direction des services
- d'une population administrative limitée à quelques centaines d'agents

- de cadres soumis à des contraintes spécifiques, telle que la mobilité

Il a ainsi considéré que la gestion de la carrière du cadre supérieur ne sera jamais la même que celle des autres catégories d'agents (*pour lesquelles il y a une quasi-automaticité des mouvements; cette position préfigure ses réserves quant à la mise en place d'un tableau de mutation cadre supérieur*).

### OBSERVATIONS DU SNCD :

*Nous ne pouvons que nous satisfaire de ces positions de principe , qui après parfois de rudes débats en CAPC, démontrent la qualité d'écoute et la volonté de concertation et confirment notre action et sa légitimité.*

**En préambule, le SNCD a reconnu que des choses positives avaient été mises en place (cf les CR des CAPC n°2 et 3 de 2001 et 2002 dans les BI. Il faut désormais les prolonger et les consolider dans le sens d'une véritable gestion des ressources humaines et non pas attiser la gestion du cadre supérieur vers un cadre rigide destiné, en le fragilisant et en le dénaturant, à répondre à des stratégies étrangères au vécu et aux intérêts du cadre supérieur.**

## **2) la sélection IPIS**

La direction générale (par l'intermédiaire de M.BONNET) a admis que le dispositif d'incitation à passer la sélection devait être « dynamisée » et les inspecteurs davantage renseignés sur le déroulement de carrière.

S'agissant du pré-stage, le format est apprécié. Sa nouvelle localisation à Tourcoing est probable.

S'agissant de la sélection, elle serait recentrée sur les épreuves professionnelles (épreuve sur dossier, épreuve de situation...) sans remettre en cause l'épreuve de 1<sup>er</sup> jour.

Outre les améliorations acquises (*prime IP, transformation d'emplois d'IP2 en DA pour accélérer le déroulement de carrière...*), M.BONNET a cité les possibilités de mutation du conjoint douanier (*en surnombre ou en mise à disposition, afin de ne pas concurrencer le tableau de mutation et étant tenu compte du facteur particulier de mobilité*).

En cas de poursuite de la désaffection et du vieillissement des candidats, M.BONNET n'est pas hostile à une réflexion ouvrant sur d'autres modes de recrutement des IP pour alimenter le grade.

### **OBSERVATIONS DU SNCD :**

*Le SNCD a déclaré qu'il s'agissait du 1<sup>er</sup> problème à traiter en rappelant ses propositions précises sur la réforme du pré-stage et sur celle de la sélection. Les pistes de la DG répondent en partie à nos attentes. L'objectif n'est pas nécessairement d'attirer le plus grand nombre d'inspecteurs mais les meilleurs. Nous prônons cette politique qualitative, de vraie professionnalisation de la filière, et non le fatalisme qui consisterait à se tourner vers l'extérieur (concours externe... ou autre voie de recrutement) en limitant la filière interne à un TA (type IP1). Nous restons donc vigilants quant aux « réflexions » de la DG.*

*Les possibilités ouvertes pour la mutation des conjoints, sans atteinte au tableau, sont soutenues sans ambiguïté par le SNCD.*

## **3) la cellule «cadre supérieur»**

La direction générale (par l'intermédiaire de M. BONNET) a confirmé sa mise en place. Elle sera rattachée fonctionnellement (mais non hiérarchiquement) au Bureau A2

Envisageant initialement de confier sa direction à un DA, la discussion l'a orienté vers un pool de 2 receveurs régionaux assisté d'un secrétariat permanent confié à un échelon IP/DA.

Ses missions seraient :

– écouter et aider les cadres supérieurs à formuler, préciser, orienter leurs parcours professionnel ;

– réfléchir avec eux aux pistes d'évolution de carrières possibles, aux possibilités de mobilité ;

– conseiller et informer : changement de poste, de fonction...

– fonction « feedback » : conseiller l'administration sur tous sujets concernant les cadres supérieurs : « baromètre sociologique » (ex/ problème de la désaffection vis à vis de l'IP), formation professionnelle...

Son fonctionnement :

– consultation à la demande (confidentialité garantie)

– Consultation organisée à certains moments de la carrière (la DG propose : IP+ 2ans, passage IP à DA, DA + 4/5ans...)

– déplacements possibles au sein des circonscriptions

M. BONNET a précisé que l'entretien personnel du sous-directeur A avec les DA après 10 ans de carrière n'était pas remis en cause par la constitution de la cellule.

### **OBSERVATIONS DU SNCD :**

*Le schéma DG rejoint l'essentiel de nos propositions. Le SNCD considère cette cellule comme un rouage déterminant de l'évolution souhaitée. Nous avons insisté sur la nécessité d'en faire une véritable structure de suivi et de valorisation des « ressources cadre supérieur ».*

*Il faut aussi assurer sa complémentarité avec le pôle gestion en charge du dispositif technique de mouvement et de promotion.*

*Le pool receveurs régionaux constitue une bonne option car il serait gage d'une expérience de toute la chaîne du commandement douanier, de neutralité vis-à-vis des RP/IP/DA, de reconnaissance tant par ces échelons du cadre supérieur que par le directeur général.*

*L'extension à terme aux autres catégories, sous des formes appropriées, est partagée par le SNCD qui l'a reliée à la situation des inspecteurs qui ne font pas le choix de la sélection IPIS et, à titre général, à la diversité des métiers à exercer en douane.*

#### **4) promotion au grade de DR**

**La direction générale (par l'intermédiaire de M.BONNET) a d'abord précisé qu'il n'y avait pas de carrière type pour accéder au grade de DR. Mais la DG considère qu'un minimum de mobilité, notamment fonctionnelle, est nécessaire, avec un passage obligé dans une circonscription (division et/ou adjoint). L'expérience d'autres fonctions (DG, DNRED, poste à l'étranger...) constitue également un atout.**

Les critères utiles sont constants : 13 d'ancienneté IP/DA, limite de 53 ans. Mais la DG n'exclut pas des exceptions (*déjà pratiquées*) et notamment de promouvoir des DA plus âgés si les circonstances l'exigent avec l'évolution de la moyenne d'âge des promotions d'IP.

S'agissant des modalités de promotion, M.BONNET reconnaît qu'il faut améliorer le dispositif actuel. Il propose la mise en place :

D'un collègue un DR/DI comme instance locale de proposition pour l'ensemble des DA de

l'interrégion, se substituant à l'avis isolé du DR sur tel ou tel de ses collaborateurs.

D'une commission centrale, comme instance nationale (DG, chef de service, sous-directeur A, 1 ou 2 autres sous-directeurs, certains DI). Elle pourrait auditionner certains DA.

La commission identifierait par ailleurs chaque année les DA qui ne seraient plus promouvables.

#### **OBSERVATIONS DU SNCD :**

*Nos propositions ont été intégrées par la DG. La diversité fonctionnelle et le passage obligé en circonscription constituent des repaires suffisants mais impératifs devant se substituer au cursus soit d'une mobilité géographique forcenée (qui dissuade nombre d'inspecteurs de choisir la carrière IPIS), soit de filières évitant la pratique du commandement en circonscription dans les grades d'IP/DA (mal ressenties par les chefs divisionnaires et adjoints aux directeurs).*

*L'élargissement du critère d'âge est une mesure pragmatique qui peut répondre à l'évolution démographique du cadre supérieur et préserver l'intérêt de la filière IPIS.*

*Enfin, l'institutionnalisation de la collégialité à deux niveaux afin, selon les mots de M.BONNET « d'objectivité au maximum » le choix des DR, au même titre que l'annonce expresse des DA non prouvables, doivent résoudre les incompréhensions du système actuel. Elle doit aussi permettre au DG d'affiner au mieux les promotions, selon la politique qualitative que le SNCD soutient à tous niveaux.*

**ADHÉREZ AU SYNDICAT QUI VOUS INFORME**

**SNCD- INFO :** Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects - 70, boulevard de Reuilly - 75012 PARIS  
Tél : 01.43.07.96.97 ou 06.86.43.26.37 ou 06.80.54.05.58 - Fax : 01.43.07.23.00  
Mél. : [sncd.siege@wanadoo.fr](mailto:sncd.siege@wanadoo.fr) ou [sncd.siege@douane.finances.gouv](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv) - Site : <http://sncd.free.fr>  
Directeur de la Publication : Alain LEBLANC. - Commission Paritaire n° 4274 D 73 S - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749 -  
Tirage 2.000 exemplaires Imprimeur : Imprimerie GERBERT - 31 Chemin du Berthou - 15000 AURILLAC.