



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2008/49 – 2 décembre 2008



⇒ Information	1
⇒ Compte rendu de la CAPC IP/DSD du 21 octobre 2008	1-2
⇒ Compte rendu de la CAPC n°3 du 7 novembre 2008	2-3
⇒ Le développement du télétravail en Espagne	3-4

Information

Le SNCD a le regret de vous informer du décès de notre ami **Fernand BREMOND**, survenu le 22 novembre 2008. Né le 28 mai 1917 à Toulon, il a terminé une belle carrière méritée comme directeur interrégional des douanes honoraire à Paris et il a pris sa retraite le 29 mai 1982.

Mais surtout, il fut pendant des années un pilier de l'END de Neuilly, dont se souviendront encore longtemps des générations d'anciens Inspecteurs – élèves et ils se souviendront notamment d'un chef profondément humain ce qui était rare, voir mal vu à l'époque.

Ce fut en plus un adhérent fidèle du SNCD dès la première heure et qui nous apporta son soutien sans faille lors des grands combats du SNCD pour promouvoir les débouchés de carrière de la catégorie A des Douanes.

Le président du SNCD assure tous ses proches de sa sympathie et de sa solidarité dans ces circonstances douloureuses.

COMPTE RENDU DE LA CAPC IP/DSD DU 21 OCTOBRE 2008

La CAPC était présidée par Mme ORANGE-LOUBOUTIN, sous-directrice, entourée de ses collaborateurs.

Le SNCD était représentée par **L. BEAUDOIN, G. GOENVEC, J. JACOB, M. H. MEUNIER, H. NOEL, P. PICHON, J. F. RUBLER et J. J. SOULIE.**

Cette réunion a concerné les grades de DSD2 (affectations et promotions), d'inspecteur principal de seconde classe et de première classe (affectations sur des emplois de IP2 et IP1, puis nominations au grade de IP1).

L'examen des candidatures pour les postes de DSD2 (affectations et promotions).

Seuls 5 candidats avaient postulé aux 4 postes offerts par voie d'enquête. L'examen des candidatures lors de cette CAPC a permis deux promotions d'IP2 au grade de DSD2. Un poste est resté vacant, celui de chef de pôle à Basse Terre.

L'administration a également annoncé en séance la promotion sur place, à la direction générale, au grade de DSD2, de 2 IP2. Ce type de promotion « sur place » a tendance, depuis plusieurs CAPC, à se généraliser et à susciter des interrogations de la part de collègues qui ne peuvent obtenir par voie d'enquête (et de mobilité) les mêmes avantages de carrière.

Vos représentants ont également été informés que sur 14 IP2 de la sélection IPIS 2002, 7 avaient déjà obtenu un passage au grade de DSD2.

L'examen des candidatures pour les postes offerts au grade d'IP1 et d'IP2.

20 postes étaient offerts par voie d'enquête.

14 candidats ont été recensés dont 2 IP2, 6 IP1 et 6 IR1.

Le SNCD est à nouveau intervenu, dès le début des échanges, sur l'extrême faiblesse du nombre de candidats, situation affectant aussi bien la carrière courte que la carrière longue.

Aussi, des emplois de responsable de PLI, de PAE, de chef divisionnaire n'ont réuni aucune candidature de la carrière courte tandis que la carrière longue a tout autant boudé l'enquête.

Force est de constater cette pénurie de vocation pour une mobilité géographique et fonctionnelle.

Encore faudrait il que l'administration la prenne en considération !

A maintes reprises, vos représentants SNCD en CAPC ont souligné les facteurs qui peuvent l'expliquer tout particulièrement pour la carrière longue.

Divers facteurs peuvent être identifiés :

→ Des fonctions fortement impactées par les réformes non stabilisées (réforme AG – renseignement – centralisation comptable) ou engagées. A ce dernier titre, la réorganisation du dédouanement autour d'un nouveau principe d'organisation (introduction de la notion de fonctionnalités / Métiers, en remplacement du principe de la compétence territoriale) et son impact sur le maillage des services et des divisions peut remettre en cause la perspective d'une mobilité. L'incertitude pesant sur le devenir de certaines structures et sur la nature des liaisons entre les différents niveaux de l'organisation douanière peut également y contribuer.

→ Une absence de reconnaissance de la « prise de risque » pour les responsables administratifs. Cette remarque vaut pour toutes les fonctions. La faiblesse du montant de l'indemnité de responsabilité en est un symbole.

→ Un motif statutaire : le blocage à l'indice 966 pour la carrière longue (indice terminal des grades IR1 et IP1) alors que la fin de carrière de la catégorie C, de la catégorie B (pour les promotions retraite de B en A) a été revalorisée au cours des deux dernières années.

La réforme du second niveau a été une avancée pour beaucoup de collègues du grade d'inspecteur. Par contre, les laissés pour compte, c'est-à-dire les IR1 et IP1 sont nombreux à exprimer une grande déception.

La réunion de la CAPC illustre le découragement qui gagne du terrain.

Quelles seront les réponses de l'administration ? Elle estime que la raréfaction des candidatures à la mobilité est purement conjoncturelle.

Parallèlement, elle soutient un directeur interrégional qui prend des libertés avec les règles d'affectation de l'un de ses cadres. Il a bafoué la règle d'affectation, après acte de candidature de l'agent concerné et avis de la CAPC.

Compte rendu de la CAPC n° 3 du 7 novembre 2008

Cette CAPC était présidée par Mme Orange Louboutin, sous-directrice, assistée de M. Boucard et de leurs collaboratrices. Elle concernait la mise en compétition d'emplois fonctionnels d'IR2 et d'IR3.

Le SNCD était représenté par F. ALBINI, P. BONNAFOUS, L. Le FLAMAND et Y. QUELEN.

Deux points étaient à l'ordre du jour de cette CAPC :

- 1) emplois fonctionnels d'IR2-IR3
- 2) informations diverses

Pour anticiper les restructurations et pallier l'absence de candidats et la désaffectation chronique pour certains postes, la Direction générale a aménagé la règle des deux ans, ce qui a eu pour conséquence de nommer des candidats qui n'avaient pas occupé pendant deux ans leur poste précédent.

Le SNCD a déploré une nouvelle fois, au nom de l'équité, que ce principe n'ait pas été affiché préalablement à la CAPC et qu'il ne soit pas appliqué de manière uniforme.

Les représentants de l'administration ont porté à la connaissance des organisations syndicales en début de séance un certain nombre de cas dérogatoires à cette règle des deux ans ;

- 1) **Promotion** : L'intérêt que revêt la promotion prime sur la durée d'exercice dans un poste.
- 2) **Durée d'exercice presque atteinte** : (1 à 4 mois d'écart) Au cas par cas, lors de l'examen en CAP ; dans ce cas, la date d'affectation est différée pour permettre d'approcher la durée d'exercice requise.
- 3) **Restructuration** : Lorsque son service est restructuré, le délai de deux ans ne peut être opposé à l'agent dont la mutation intervient en application des priorités définies dans le plan d'accompagnement.
- 4) **Situation personnelle exceptionnelle** : Cela recouvre une situation de détresse d'un agent causé par des problèmes graves de santé, pour lui ou son conjoint ou une personne à charge ou d'autres circonstances exceptionnelles ; ces circonstances doivent être dûment justifiées.
- 5) **Poste déjà proposé en CAPC et non pourvu, si l'intérêt du service commande de combler la vacance en urgence.**
- 6) **Régularisation sur place en cas de modification de l'encadrement du service** : Situation d'un adjoint faisant office de chef de service lorsque l'administration décide de ne pas conserver le même encadrement.
- 7) **Mutation liée à une nécessité de service.**

Les dérogations reprises aux points 1 et 3 ne sont pas nouvelles.

57 postes étaient mis en compétition ; 24 ont été pourvus soit 42 %.

Les 33 postes non pourvus seront pour la plupart offerts en fin d'année au TA d'IR3.

Plusieurs postes d'IR1 vacants ont été proposés directement à des IR2-IR3 ;

Vos représentants ont attiré l'attention de l'administration sur les risques que représentent à terme ces déclassements en matière de débouchés de carrière pour les IR2;

Le niveau actuel des primes de responsabilité versées aux chefs de service n'incite pas à la mobilité, à cet effet, il convient de remarquer une fois encore que malgré le «déclassement» de nombreux postes, 50% de ces derniers n'ont pas été pourvus.

Enfin, au cours de cette CAPC, 5 agents concernés par une erreur de codification dans le SIGRID, les classant experts au lieu de Chefs de service, ont vu leur situation régularisée.

Le développement du télétravail en Espagne

L'étude entreprise par le département « Recherche, études et veille » de l'IGPDE montre qu'en 2006, l'Espagne possédait le taux de télé-travailleurs le plus bas dans l'Union européenne : 2,8% alors que la moyenne européenne s'élevait à 13%. De ce fait, «il n'existe pas de définition juridique du télétravail en Espagne. S'agissant d'un phénomène récent, il n'existe pas encore de jurisprudence en la matière» [1].

Une étude réalisée en 1996 expliquait un tel écart par la résistance des chefs d'entreprise craignant qu'avec le développement de cette nouvelle modalité de travail ils ne perdent le contrôle de leurs employés.

C'est dans ce contexte de résistance au développement du télé-travail en Espagne notamment, qu'un accord-cadre européen, signé à Bruxelles le 16 juillet 2002, a encouragé la mise en oeuvre du télétravail salarié.

Soucieux de respecter les impulsions européennes en la matière, le Ministre des Administrations publiques, Jordi Sevilla, a signé en décembre 2005, avec les organisations syndicales UGT (Union générale des travailleurs), CSI-CSIF (Centrale syndicale autonome de fonctionnaires) et SAP (Syndicat autonome de police) un « **Plan de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle** [2] ». Ce plan de conciliation vie personnelle/vie professionnelle a, entre autres actions, permis la mise en place d'un programme d'essai de télétravail concernant 30 fonctionnaires [3].

Le programme d'essai de télétravail a duré 90 jours avec la collaboration de 30 employés qui s'étaient portés volontaires pour y participer. Les participants combinaient des heures au poste de travail avec des heures de travail effectuées à domicile, où ils disposaient d'un ordinateur avec connexion internet afin de rester en contact avec leurs supérieurs.

Selon les informations des experts, la productivité a été maintenue ou même accrue. Parmi les conclusions qui se dégagent de cette étude, on note que 77% des fonctionnaires participants considèrent que le télétravail leur a permis de mieux profiter de leur temps pour s'occuper de leurs responsabilités familiales et 54% estiment que cette formule a réduit leur niveau de stress.

Au delà de l'expérimentation du télé-travail, le plan « Concilia » intègre un vaste champ d'éléments censés faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des agents publics espagnols : horaires, formation continue, droits parentaux (maternité, paternité), attention apportée aux personnes dépendantes, invalidité partielle, naissance de prématurés, fécondation assistée, protection contre les violences, **horaires de télétravail et manuel du télétravail...**

L'actualité du télétravail en Espagne

Depuis cet accord signé fin 2005, le Ministre des Administrations publiques, Jordi Sevilla, a annoncé le 16 mai 2006 qu'il allait proposer aux syndicats l'élaboration d'un décret pour étendre le télétravail à l'administration générale de l'État, à la suite des résultats positifs obtenus par le programme pilote réalisé ces derniers mois dans les services centraux de son ministère (le télétravail pouvant concerner 150 000 personnes dans l'Administration publique).

En septembre 2006, un **manuel pour l'implantation de programmes pilotes de télétravail dans l'administration nationale** [4] a été publié. Une équipe de coordination du programme pilote a été désignée. Ce manuel prévoit notamment :

- L'identification des postes éligibles au télé-travail ;
- La limitation aux seuls volontaires de l'exercice des activités professionnelles en télé-travail ;
- La formation des télétravailleurs ;
- L'évaluation du programme pilote sous la forme d'un questionnaire de satisfaction.

Le 27 janvier 2007, le ministre Jordi Sevilla a présenté un bilan de la première année de mise en oeuvre du « Plan Concilia » [5]. Les effets positifs en ont été soulignés de même que l'extension de l'accord, et du «Plan Concilia», à d'autres administrations publiques (11/18 communautés autonomes et municipalités), ainsi que le lancement d'initiatives similaires dans de nombreuses grandes entreprises espagnoles. Désormais 72% du total des agents publics en Espagne (soit 850.000 employés) peuvent bénéficier des dispositions contenues dans le « Plan Concilia».

L'expérience du ministère des administrations publiques espagnoles a, semble-t-il, valeur d'exemple. Le ministre a, par ailleurs, obtenu un prix remis par le syndicat UGT pour l'élaboration et la signature du « Plan Concilia ».

En conclusion, l'annonce phare qui résulte de ce bilan est la suivante : **Extension du télétravail à toute l'administration générale.**

Où en est le télétravail en France ?

La question se pose de comprendre pourquoi la France semble accumuler du retard sur le développement de ces nouvelles formes de travail. De nombreuses études ont conduit à considérer que les télétravailleurs représentaient environ 7 % de la population active, pour une moyenne européenne de 13 %. L'analyse semble indiquer que globalement l'explication de

cette situation n'est pas à rechercher dans un retard d'équipement ou d'infrastructures par rapport à ce qui se fait dans les grands pays comparables (cf. annexes V à IX) [6], même si la situation est moins brillante par rapport aux pays scandinaves.

Il ressort de l'enquête conduite dans le cadre de cette mission, ainsi que des auditions réalisées, que les principaux obstacles au développement du télétravail dans notre pays relèvent des mentalités d'une part, et d'une organisation du travail qui tarde à capitaliser les avantages offerts par les TIC d'autre part. Près de 40 % des Européens de 16 à 74 ans n'ont aucune connaissance de base en informatique [7].

Les propositions de Pierre Morel-A-Lhuissier s'articulent autour de deux idées centrales :

→ Faire sortir le télétravail de la clandestinité au sein de laquelle il est cantonné, dans les entreprises comme dans les administrations ;

→ Mettre en oeuvre tous les dispositifs permettant aux entreprises comme aux salariés ou fonctionnaires qui veulent en bénéficier, d'y accéder.

Pour ce qui concerne le secteur public, 6 points ressortent :

→ Faire sortir le télétravail de la clandestinité, en diffusant largement les guides et les principes à appliquer. Création d'un portail dédié et communications ministérielles internes renforcées sur ce sujet.

→ Faire entrer le télétravail dans le champ de la négociation collective, dans le respect des principes de l'accord-cadre européen.

→ Faire du télétravail une vraie problématique de gestion, nouvel outil de la modernisation de l'État. Source de productivité, le télétravail est aussi un outil de modernisation du management intermédiaire.

→ Organiser l'échange d'expériences entre administrations et fonctionnaires et assurer la coordination, leur suivi et leur évaluation au sein d'une structure rattachée aux préfetures des départements ou des régions.

→ Développer des modules de formation adaptés à cette démarche, tant pour les télétravailleurs que pour l'encadrement.

→ Rechercher toutes les fonctions susceptibles de faire l'objet d'une application du télétravail au travers d'audits dans le cadre de la réforme de l'État.

Ces mesures, pour indispensables qu'elles soient, ne connaîtront le succès que si la puissance publique adresse un message politique fort aux acteurs et aux décideurs, soutenu par des efforts de communication significatifs à travers notamment :

– une « mission nationale de sensibilisation » à l'adresse des entreprises associant APCE, ANPE, APEC, ANACT, ministères de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, de l'Industrie, des PME, du Commerce, de l'Artisanat, etc. ;

– une mission nationale d'accompagnement à l'usage des TIC confiée au ministère de l'Aménagement du territoire et au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, associant acteurs publics et privés ;

– un forum européen d'échanges organisé sous l'égide de la France, axé sur les nouvelles formes managériales issues de l'émergence des TIC. À défaut, la démarche risque d'être inaudible et l'organisation traditionnelle du travail en France risque de perdurer.

Au terme de cette mission, le député de la Lozère, Pierre Morel-A-Lhuissier, a acquis la conviction que le développement du télétravail était une opportunité unique pour améliorer la productivité globale du pays, tout en répondant aux aspirations profondes des concitoyens de maîtriser leur temps et leur liberté d'implantation. Il considère que nous nous dirigeons vers une forme plus accomplie du télétravail, qui est le travail mobile. Cette évolution incontournable appelle à de nouvelles formes de management et de gouvernance dans l'administration. Il s'agit d'une démarche gagnant/gagnant entre les employeurs et les fonctionnaires, pour contribuer à construire une économie plus productive et plus humaine.

[1] Annexe et contributions au rapport «Du télétravail au travail mobile, un enjeu de performance pour l'économie française» à propos du télétravail en Espagne rédigée par le conseiller social de l'Ambassade de France en Espagne [1].Le rapport de mission confiée par le 1er ministre Dominique de Villepin au député de la Lozère Pierre Morel-A-Lhuissier le 12 avril 2006 est publié sur leSite de la documentation française :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr>

[2] CONCILIA tu vida personal y laboral, Plan de conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Site http://www6.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

[3] Ibidem – Extrait de l'annexe au rapport parlementaire, rédigée par le conseiller social de l'ambassade de France

[4] « Manual para la implantacion de programas piloto de teletrabajo en la administracion publica » – sept 2006. site :

http://www6.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/medidas/teletrabajo/document_es/Manual_Teletrabajo.pdf

[5] dossier de presse du MAP : « Cerca de diez mil empleados se han beneficiado del Plan Concilia en su primer año en vigor »

[6] Annexe et contributions au rapport «Du télétravail au travail mobile, un enjeu de performance pour l'économie française» à propos du télétravail en Espagne rédigée par le conseiller social de l'Ambassade de France en Espagne [1].Le rapport de mission confiée par le 1er ministre Dominique de Villepin au député de la Lozère Pierre Morel-A-Lhuissier le 12 avril 2006 est publié sur leSite de la documentation française :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr>

(7) Sondage Commission européenne, Eurostat, 20 juin 2006.



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 – Tél : 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 200 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.