



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

**N° 2009/13 – 24 mars 2009**

### SOMMAIRE

4 PAGES

- ⇒ **Compte rendu de la CAPC n° 3 – IR2/IR3 réunie le 6 mars 2009** page 1
- ⇒ **Rapport de M. Raymond-François LE BRIS sur la formation des agents de l'Etat** page 2

## Compte-rendu de la CAPC n° 3 IR2 / IR3 réunie le 6 mars 2009

La CAPC était présidée par Mme Mylène ORANGE-LOUBOUTIN, chef de la sous-direction A, entourée de ses collaborateurs.

Le SNCD était représenté par François ALBINI, Philippe BONNAFOUS, Anne-Elisabeth GOUESSE et Yves QUELEN.

Cette CAPC concernait la mise en compétition d'emplois de chefs de services d'IR2 et d'IR3, offerts en enquête, par voie de mutation.

27 postes étaient offerts par voie d'enquête.

22 candidats ont été recensés dont 8 IR2 et 14 IR 3. Certains d'entre eux avaient formulé leur candidature pour plusieurs emplois.

Seuls 13 postes ont été pourvus.

Les 10 postes pour lesquels personne n'a postulé seront proposés au 2ème tour puis, à défaut de candidat, au tableau d'avancement d'IR3.

4 collègues ont bénéficié de dérogations à la règle des 2 ans sur l'ancien poste.

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

Comme pour la CAPC ayant eu lieu le 7 novembre dernier l'administration a pris en compte un certain nombre de cas dérogatoires à cette règle des deux ans, qui sont :

**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) : Etudiée au cas par cas, lors de l'examen en CAP ; dans ce cas là, 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 :** 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, donc 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.**

Bien que la question n'ait pas été traitée dans le cadre de cette CAPC, le SNCD rappelle que les chefs de services attendent toujours la réponse de la direction générale sur la mise en oeuvre et le calendrier de déploiement des primes de responsabilité dont les principes ont été actés en 2008 (voir nos BI publiés sur cette question).

## **Rapport de M. Raymond-François LE BRIS sur la formation des agents de l'Etat**

A peine remis à ses commanditaires, le ministre du budget et le secrétaire d'Etat à la Fonction publique ont semblé prendre leur distance avec le rapport de M. LE BRIS sur la formation initiale des agents de l'Etat.

On peut s'interroger sur le poids du contexte social dans cette apparente prudence et estimer que la période, marquée par une forte mobilisation notamment des agents du secteur public n'est guère propice à agiter des propositions qui, quelles qu'en soient l'intérêt, s'inscrivent, à certains égards, dans la logique qui prévaut depuis plusieurs années : réduction des coûts, suppression de certains services, création des filières de métiers, etc.

Au-delà du contexte, et sans prétendre à ce stade à une analyse exhaustive, il n'est pas inutile de revenir sur certaines des propositions formulées au terme de ce rapport :

– **« réduire la durée de formation initiale dans les écoles (hors stages) » :** c'est une question récurrente, y compris en douane, la durée de la formation initiale est-elle adaptée aux fonctions que les « élèves » devront assumer en sortie d'école ? Le débat renvoie largement à la question de savoir ce que doit recouvrir cette formation initiale : doit-elle « initier l'élève-fonctionnaire » à son environnement ou doit-elle s'efforcer de lui apprendre les « fondamentaux » théoriques des divers métiers qu'il sera susceptible d'exercer ? Le débat est ancien et la réponse dépend, dans une certaine mesure, du grade mais aussi de l'administration qu'il a vocation à servir. Plus celle-ci a des missions variées, plus le champ de la formation est large. Le cas de notre administration est, à cet égard, emblématique des diverses réglementations, nationales et communautaires, qu'un agent, a fortiori de catégorie A, doit maîtriser ou, à tout le moins, connaître ; Il s'agit en fait de faire le choix entre une « école de cadres » ayant vocation à un certain niveau d'encadrement y compris jusqu'aux postes les plus élevés ou bien une simple « école d'application » ;

– **« individualiser davantage les formations pour tenir compte des parcours antérieurs des élèves » :** il est incontestable que les parcours des agents peuvent fortement varier, non seulement entre les lauréats du concours interne et ceux du concours externe, mais aussi entre chacune de ces catégories. Il serait sans aucun doute souhaitable, *a fortiori* dans les écoles à forte dominante professionnelle, telles que les écoles des douanes, (par opposition aux écoles à vocation interministérielle) que les études, l'expérience professionnelle de chacun soient davantage prises en compte. Cet objectif supposerait aussi, à l'évidence, des moyens, tant humains que matériels, qui ne sont pas nécessairement compatibles avec la réduction des coûts qui sévit depuis plusieurs années dans l'ensemble des administrations publiques. L'organisation plus systématique de groupes d'agents plus homogènes requiert en particulier des moyens humains, tant en nombre qu'en qualification, dont il n'est pas certain que l'Etat employeur souhaite financer le surcoût, à noter toutefois que s'agissant de formation initiale, cela ne doit pas conduire à une sorte de « présélection » en vue de constituer un vivier pour des promotions ultérieures.

– **supprimer systématiquement les formations académiques :** on retrouve ici un credo qui a déjà justifié la modification de certaines épreuves de concours en douane, comme dans d'autres administrations (cf. BI n° 10). S'il est indéniable que les écoles de formation, en particulier les écoles à caractère technique et professionnelle, ne sauraient être le simple prolongement des établisse-

ments d'enseignement scolaires (secondaires et supérieurs), il n'en demeure pas moins que les écoles qui forment les futurs cadres de l'administration ne sauraient oublier qu'elles ont aussi vocation à former, pour de nombreuses années, des fonctionnaires censés s'adapter, proposer, innover, etc. A ce titre, et ceci vaut en particulier pour les agents de catégorie A, une formation exclusivement technique qui ne maintiendrait pas un minimum de « culture générale », même professionnelle, pourrait faire courir le risque à l'administration de ne former que des techniciens (du droit, de la gestion, des contrôles, de la sécurité, etc.), compétents, mais insuffisamment ouverts à l'évolution de leur administration et, au-delà, du monde dans lequel ils évolueront ;

– **« associer les employeurs à la formation dès l'école grâce à l'alternance »** : c'est, en d'autres termes, l'idée, souvent évoquée, qu'il serait préférable que le futur agent ne demeure pas en « vase clos » pendant sa scolarité et puisse plus fréquemment et plus longtemps s'initier à son futur métier. Si l'idée est séduisante et plutôt défendable, surtout pour les écoles à fort contenu professionnel, elle suppose, là encore, que l'Etat employeur s'en donne les moyens, tant humains que matériels. Cela requiert, à tout le moins, que l'administration d'accueil organise réellement la venue du « stagiaire », qu'il bénéficie d'un véritable encadrement, disponible et motivé pour le former. Dans de nombreux services, dont ceux de notre administration, il est assez probable que les conditions ne sont pas aujourd'hui réellement réunies pour permettre une véritable formation en alternance ... A noter toutefois que cette alternance a existé à une certaine époque pour les inspecteurs-élèves des douanes ; à l'époque la formation durait 2 ans et était entrecoupée de stages de plusieurs mois sur le terrain ; ce système a semble-t-il été abandonné pour aligner la scolarité de l'END sur celle des autres écoles des administrations financières (Impôts et Trésor).

– **« faire de la formation continue un outil du management actif »** : c'est une des propositions clés du rapport et qui, en soi, paraît évidente : les carrières s'allongent, les missions évoluent, les réglementations sont de plus en plus complexes et les techniques modifient régulièrement et profondément les conditions de travail. Il est donc inévitable que la formation « accompagne » le fonctionnaire tout au long de sa carrière. Mais, là encore, il faut en revenir à certaines (tristes) réalités : les administrations en proie aux réductions drastiques d'effectifs disposeront-elles (ou disposent-elles d'ores et déjà) des moyens humains et matériels pour permettre aux agents de se former dans de bonnes conditions ? La référence faite dans ce rapport au droit individuel à la formation (DIF) ne manque pas d'intérêt mais ce DIF sera-t-il réellement mis en œuvre dans les mois à venir ? On peut, d'ores et déjà, en douter.

– **« réfléchir aux regroupements de certaines écoles pour simplifier le maillage géographique de l'appareil public de formation »** : ce n'est pas, là encore, une idée totalement nouvelle. Elle s'inscrit, à certains égards, dans la logique de la réduction des coûts et de la rationalisation de la politique immobilière de l'administration ; s'il n'est pas exclu, *a priori*, que certaines écoles puissent être utilement regroupées, voire fusionnées, il convient aussi de réfléchir à la mission qu'on assigne, plus généralement, aux services publics. En effet, dans certaines villes, la présence d'un établissement public est aussi un vecteur de soutien économique non négligeable par la présence de fonctionnaires, permanents des écoles, mais aussi de « stagiaires ».

Au-delà de ces premières considérations très générales<sup>1</sup>, c'est le contenu même de la formation des futurs agents qui doit être posée dans toutes les administrations et dans la nôtre en particulier. Cette question est indissociable, à l'évidence, du projet de « filières de métiers » dont l'évolution et la concrétisation, sous une forme ou sous une autre, auront inévitablement des conséquences sur la formation et donc sur l'avenir des établissements qui l'assurent. Si les administrations d'Etat s'engagent résolument dans la logique de « filières de métiers » et privilégient des types de fonctions au détriment des missions particulières des administrations, les questions et préconisations développées dans ce rapport auront déjà largement trouvé leurs réponses. Des évolutions sont, d'ores et déjà, à l'œuvre qui marquent un glissement vers une administration organisée autour de filières. Pour autant, les spécificités des administrations demeurent, la technicité de certaines de leurs missions peut rendre difficile, voire désastreuse, la systématisation de cette approche.<sup>2</sup>

Il y a donc derrière la réflexion sur la formation, une réflexion plus large sur le devenir des différentes administrations, dont la nôtre, et les limites de la polyvalence des agents.

Nul doute que les arbitrages à venir en matière de formation des agents publics seront l'occasion de revenir sur cette question : quelle formation pour quels agents et au service de quelles missions ?

---

<sup>1</sup> Certaines propositions sont évidemment très discutables en elles-mêmes et mériteraient à elles seules des développements plus techniques ainsi de la mesure n° 33 qui vise à supprimer les concours internes au profit de la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

<sup>2</sup> La lettre de mission adressée par nos ministres au Préfet LE BRIS reprenait expressément l'objectif de création de filières de métiers et demandait au rapporteur d'en tirer, d'ores et déjà, les conséquences...

# COTISATIONS 2009

## Fonctionnement du SNCD

Je sais que vous êtes attachés à un bon fonctionnement du SNCD, seule organisation 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 2009.

Je vous demande donc de bien vouloir envisager, dans la mesure de vos possibilités, un versement de votre cotisation en début d'année ou tout au moins au premier semestre 2009. Je rappelle que les adhérents bénéficient d'une réduction d'impôt égale au 2/3 de la cotisation versée.

Je vous remercie d'avance de votre compréhension des contraintes de fonctionnement de notre organisation.

Jacques DEFFIEUX, président du SNCD

- Inspecteurs-élève et ingénieurs-stagiaires	<b>Gratuit</b>	- IR2 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>100 €</b>	- IP2 du 5 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 1 <sup>er</sup> échelon	<b>100 €</b>	- DSD 2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- Directeurs des labos cl. normale des 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> éch.	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- IR1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- IP1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Ingénieurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- DSD 2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 8 <sup>e</sup> et 9 <sup>e</sup> échelons	<b>147 €</b>	- DSD 2 des 5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> échelons	<b>204 €</b>
- Ingénieurs 6 <sup>e</sup> échelon	<b>147 €</b>	- CSC 3	<b>204 €</b>
- Inspecteurs 10 <sup>e</sup> et 12 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de classe supérieure	<b>204 €</b>
- IP2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- DSD 1 tous échelons	<b>214 €</b>
- Ingénieurs 7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de cl. exceptionnelle	<b>214 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> éch.	<b>165 €</b>	- CSC 2	<b>224 €</b>
- IR3 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>180 €</b>	- CSC 1	<b>224 €</b>
- IP2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>180 €</b>	- Administrateur civil	<b>224 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 3 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> éch.	<b>180 €</b>	- Retraité	<b>64 €</b>

## 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.....

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](mailto: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.