



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

**N° 2009/16 – 14 avril 2009**

### SOMMAIRE

8 PAGES

- |  |        |
|--|--------|
| ⇒ Déclaration liminaire du SNCD au CTPS du SCN de la DNRFP du 9 avril 2009           | page 1 |
| ⇒ Courrier intersyndical au président du CTPS du SNDJ                                | page 2 |
| ⇒ Compte rendu du groupe de travail du 24 mars 2009 sur la formation professionnelle | page 3 |

## Déclaration liminaire du SNCD au CTPS du SCN de la DNRFP 9 avril 2009

Monsieur le Président,

Lors du groupe de travail sur la formation professionnelle du 24 mars 2009, à la surprise générale des permanents des écoles, Madame la Sous-Directrice a fait part aux organisations syndicales de l'engagement d'une réflexion sur les conditions de rapprochement des écoles de Rouen et de la Rochelle.

S'il est vrai que le projet de fermeture de Rouen est ancien, le SNCD s'étonne de la soudaineté de l'annonce :

- d'importants travaux immobiliers viennent d'être réalisés (rénovation du service des études, remplacement de 160 fenêtres, rénovation complète de l'entrée, implantation de portes électriques pour les personnes à mobilité réduite)
- la qualité des enseignements dispensés à Rouen n'a jamais été contestée.
- le Directeur Général, au mois de janvier dernier, nous a fait l'honneur d'assister à la clôture de la 54ème session de contrôleurs.

La Direction générale tente de justifier ce rapprochement vers la Rochelle par la volonté de cimenter les deux branches OP/CO et SU et par des opportunités immobilières.

Au cours des dernières années, les permanents de l'ENDR n'ont pas rechigné au travail faisant preuve d'une remarquable capacité d'adaptation . En témoigne les formations récemment réalisées à l'ENDR : DELTA / EMCS GAMMA / PACTES / Services Communs des Laboratoires / tronc commun / nouveaux métiers / spécialisation produits pétroliers/E-le@rning.....

En outre, les indicateurs de performance et de coûts militent largement en faveur de l'école de Rouen.

Gageons que l'étude lancée abordera les problèmes dans leur globalité : création de bâtiments; qualité des formations, pérennité de cette nouvelle organisation, traitement social des personnels restructurés.

Face à cette situation anxiogène, l'ensemble du personnel demande à être informé très rapidement des conclusions de cette étude.

Toute proposition éventuelle de rapprochement devra faire l'objet d'une concertation approfondie avec les personnels concernés et devra cibler un horizon de réalisation suffisamment long pour permettre à chacun d'adopter la meilleure stratégie possible pour éviter une mutation contrainte. Alors que d'autres directions des ministères financiers adoptent des décisions d'organisation évitant (DGFIP) ou diminuant (INSEE) les mutations contraintes, il serait paradoxal et inéquitable de voir se multiplier les mouvements contraints pour les seuls douaniers.

Monsieur le Président, dans l'hypothèse d'une fermeture de l'école, le SNCD souhaite que le personnel puisse bénéficier de mesures d'accompagnement comparables à celles mises en place à la DGFIP avec des volets statutaires, indemnitaires et sociaux.

## **Courrier intersyndical au président du CTPS du SNDJ**

**CGT – CFDT – FO –  
SOLIDAIRES – SNCD - UNSA**

Vincennes, le 8 avril 2009

Monsieur le président du CTPS du SNDJ,

Vous avez convoqué un comité technique paritaire spécial (CTPS) au Service National de Douane Judiciaire ce 8 avril 2009. Les organisations syndicales (OS) représentées, en accord avec l'ensemble des autres OS du SNDJ, ont décidé de ne pas assister à cette réunion.

En effet, à nos yeux, l'ordre du jour **que vous avez défini unilatéralement** ne correspond en rien aux urgences et aux priorités des personnels du SNDJ. Depuis plusieurs années, les organisations syndicales au service ne cessent de revendiquer :

1°) une **gestion du personnel conforme aux normes administratives** de la douane, tant en matière de notation, qu'en matière de déroulement de carrière ou d'affectations dans les résidences du SNDJ ;

2°) une **structuration du service claire et adaptée aux besoins** (que ce soit en matière d'implantations géographiques ou en matière d'organisation interne et de commandement des structures)

3°) une **gestion cohérente des missions du SNDJ et des fonctions de soutien** (en particulier, une définition claire et assumée des priorités d'enquête du SNDJ).

A ces revendications, vous n'avez jamais apporté de réponses satisfaisantes.

Les organisations syndicales du SNDJ ne veulent plus accepter une telle situation.

**C'est pourquoi nous ne participerons pas à ce CTPS et nous vous demandons de prévoir dans le délai de deux mois** et en concertation avec nous, un nouveau CTPS, dont l'ordre du jour reprendra les priorités que nous avons définies ci-dessus.

Nous sommes à votre disposition pour débattre au sein d'un groupe de travail préparatoire de l'ordre du jour de ce prochain CTPS.

Les représentants  
CGT – CFDT – FO  
SOLIDAIRES - SNCD - UNSA

## **Groupe de travail du 24 mars 2009 sur la formation professionnelle**

Un groupe de travail consacré au « bilan 2008 » et aux perspectives de la formation professionnelle en 2009 s'est tenue à la direction générale le 24 mars dernier.

L'administration était notamment représentée par Madame ORANGE-LOUBOUTIN, chef de la sous-direction A, entourée de ses collaborateurs et des représentants des écoles des douanes, Mme DEVILLERS (END Rouen), MM. LACOUME (END Tourcoing) et QUINIOU (ENBD La Rochelle).

**Solange BARBAS-BOUTET, Romain FROELIGER, Frédéric INGELAERE et Emmanuel FOURNIGAULT** représentaient le SNCD.

### **I. PROJETS A MOYEN TERME ET REFONTE DES ARRETES RELATIFS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### *1.1. Projets à moyen terme*

En préambule, l'administration a indiqué que le récent rapport « LE BRIS » sur la formation professionnelle des agents de l'Etat (cf. BI n° 13), remis récemment aux ministres (MM. WOERTH et SANTINI), constituait, à ce stade, une étude d'ensemble de la formation professionnelle dans la fonction publique d'Etat mais qu'aucune conclusion n'en avait encore été tirée par les ministres concernés.

En revanche, elle a souligné que certaines de ses propositions avaient déjà été anticipées en douane, notamment en ce qui concerne la prise en compte du parcours antérieur des lauréats et la mise en place de formations modulaires afin que les périodes de formation soient le plus adaptées au profil des agents.

Surtout, elle a indiqué que **la direction générale engagerait prochainement une étude sur le rapprochement des écoles de Rouen et de La Rochelle afin de créer un pôle de formation unique à La Rochelle**. La DNRFP a été mandatée à cet effet. Cette localisation se justifierait notamment par l'espace disponible sur ce site et par les possibilités en matière immobilière (bâtiment T 41).

Bien évidemment, cette étude devra aborder l'ensemble des questions induites, non seulement en ce qui concerne la formation des agents mais aussi en ce qui concerne leur hébergement et la situation des personnels en poste à Rouen.

L'administration a reconnu que ce projet était relativement lourd et qu'elle souhaitait évidemment y associer d'ici à la fin de l'année l'ensemble des organisations syndicales qui se verront proposer un rendez-vous de travail et un calendrier de réunions après la réalisation de cette étude (automne 2009). Elle estime également, dans le prolongement du « rapport Le Bris », que la douane a tout à gagner à réfléchir suffisamment tôt à un projet de ce type plutôt que de se voir imposer des décisions qui lui échapperaient totalement.

Enfin, elle y voit la possibilité de rapprocher les deux grandes branches de notre administration, grâce à des formations initiales de plus en plus convergentes.

• **Si un tel projet devait être porté par l'Administration, le SNCD veillerait et non seulement à ses conditions de réalisation (ce projet devant se traduire par une amélioration du service rendu aux stagiaires dans tous les domaines) mais aussi à la mise au point d'un plan d'accompagnement permettant le maximum de reclassements sur place et réduisant les effets négatifs pour les personnels de Rouen (a fortiori dans le contexte des restructurations).**

## *1.2. Refonte des arrêtés relatifs à la formation professionnelle*

L'administration a informé les organisations syndicales que la deuxième version des arrêtés relatifs à la formation professionnelle dont elle les avait saisies sera prochainement publiée.

En ce qui concerne la question déjà âprement débattue du classement des agents qui, pour des motifs dûment justifiés, n'auraient pu participer à l'une des épreuves obligatoires de fin de stage, elle devrait retenir, à ce stade, la solution consistant à attribuer à ces agents **la moyenne obtenue par la session pour l'épreuve considérée** puisque cette solution semble recueillir l'aval de la majorité des organisations syndicales.

L'administration précise que cela ne concerne pas les épreuves de tir et de sécurité (branche surveillance) dont la réussite conditionne la titularisation ; les agents n'ayant pu y participer devront, en toute hypothèse, repasser l'épreuve à laquelle ils n'ont pu assister.

L'expérience devra démontrer que cette solution est viable et l'administration devrait en faire le bilan d'ici un an avec les organisations syndicales.

## **II. BILAN 2008 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### *2.1. Formation initiale*

Les documents préparatoires fournis aux OS n'évoquaient pas la formation initiale des Inspecteurs-élèves. Au vu des informations fournies par l'administration au cours des débats, il semble que le taux de satisfaction soit inférieur à celui des autres écoles (46 % seulement de satisfaits pour le tronc commun).

Si, globalement, et sous réserve d'exceptions, la réforme de la formation initiale des contrôleurs et des agents de constatations paraît avoir donné satisfaction, selon les informations de l'administration, certaines organisations syndicales ont tenu à souligner les difficultés liées au stage de spécialisation, notamment en surveillance.

- **Le SNCD a insisté sur la nécessité de revoir la situation de la direction de Roissy qui a dû accueillir, selon les sessions de contrôleurs ou d'agents de constatation de la branche surveillance, entre 40 et plus de 80 agents sans disposer de toute « l'infrastructure humaine et matérielle » nécessaire. Le déroulement de cette phase de spécialisation au futur emploi s'est fait au détriment notamment de la formation continue.**

**L'administration a reconnu la spécificité de la situation de Roissy et s'est engagée à revoir les modalités pratiques de cette partie du stage à Roissy** (renfort ponctuel d'effectifs notamment ou organisation du stage de spécialisation à l'Ecole, à l'instar des agents de la branche des opérations commerciales).

Ceci a été l'occasion pour plusieurs organisations syndicales de relever **l'insuffisance des frais de stage** qui conduit certains agents à devoir engager des frais sur leurs deniers, compte tenu des barèmes encore en vigueur (60 € la nuitée à Paris et 45 € en province).

- **Dans cette période de difficultés liées au pouvoir d'achat, le SNCD entend souligner la nécessité de revoir cette situation (qui relève de la compétence du ministre) et qui, au-delà, peut entraver l'effort de formation souhaité par l'administration elle-même dans le contexte de restructuration et de réformes.**

De nombreuses organisations syndicales, dont le SNCD, ont également tenu à souligner l'impact de l'accueil de stagiaires sur le fonctionnement quotidien des services au regard des indicateurs de performance et sur la nécessité d'en tenir compte dans l'évaluation des objectifs assignés aux services.

Enfin, suite à l'intervention de plusieurs organisations syndicales, l'administration a tenu à indiquer qu'elle n'entendait pas faire des écoles de formation des écoles de spécialistes et que les « fondamentaux douaniers », au sens large, devaient être maintenus, voire renforcés, dans la mesure où ils sont le gage d'une capacité d'adaptation des agents aux évolutions nombreuses de l'administration.

- **Le SNCD partage globalement cette approche, en particulier pour les agents de catégorie A, qui ne sauraient se spécialiser de façon excessive dans le cadre de leur formation initiale. La capacité d'évaluer et donc de s'adapter aux nombreux changements structurels et réglementaires dépend, en partie, de la qualité des enseignements fondamentaux dispensés aux stagiaires. Une spécialisation trop marquée dans le cadre la formation initiale peut, en effet, être vite obsolète et constituer un handicap relatif pour les agents en général et les agents de catégorie A en particulier.**

## **2.2. Formation continue**

Le « bilan jours/agent » en formation continue a relativement baissé en 2008 (5,4) contre 5,6 en 2007, rejoignant le niveau des années 2005 et 2006 ; les actions en matière de formation informatique semblent avoir connu une baisse plus nette et de nombreux agents émettraient des besoins non satisfaits dans plusieurs domaines.

- **Le SNCD a tenu à souligner la disparité des situations selon les directions interrégionales et pointer le manque de personnels dans certains « services FP » qui pourrait également expliquer la situation critique de certaines circonscriptions. La plupart d'entre elles ne disposent d'ailleurs plus de « correspondants FP » dont l'utilité est pourtant bien réelle.**

L'administration reconnaît que la contribution des directions à l'effort de formation est inégale et s'est, à cet égard, engagée à diffuser plus largement la charte du « formateur occasionnel » et à inciter les directions à diffuser les notes sollicitant la participation de formateurs (parfois « bloquées » dans certains services de directions régionales ...).

De même, la volonté de l'administration d'inciter les agents à se porter candidat pour animer des formations occasionnelles se heurte parfois aux exigences de performance assignées aux services alors que les actions de formation peuvent contribuer à améliorer la « performance individuelle » et donc les résultats des services.

L'administration s'est également engagée à élaborer une étude technique sur **l'état des besoins et de la formation en matière de contentieux** et d'organiser un groupe de travail thématique sur cette question afin d'améliorer, si nécessaire, l'existant. Les besoins en la matière sont régulièrement mis en exergue, mais l'efficacité de cette formation est particulièrement liée à la méthode d'enseignement utilisée.

### **III. PLAN NATIONAL DE FORMATION POUR 2009 ET PERSPECTIVES 2009-2011**

#### **3.1. Les axes du « plan 2009 »**

L'administration a renvoyé à sa note du 24 décembre 2008 (NA A1 n° 08-3284) dont les organisations syndicales ont cependant souligné l'insuffisante diffusion.

*Parmi les principaux axes de la formation de l'année en cours, l'administration a insisté sur :*

1. le renforcement des actions de *préparation aux concours* ;
2. le renforcement et le suivi du « *management* » pour les cadres intermédiaires et supérieurs ;
3. la formation aux *nouveaux métiers du dédouanement* (administrateur de procédure, vérificateur, superviseur, etc.) ;
4. l'augmentation du nombre d'agents recrutés par le biais du « *PACTE* » (dispositif destiné à faciliter l'accès à la fonction publique hors concours de certaines populations) dont le nombre devrait passer de 8 en 2008 à 16 en 2009) ;
5. le « *parrainage pour la fonction publique* » : préparations aux concours de la fonction publique qui consistent à préparer des candidats externes de niveau licence par le biais d'une formation adaptée au sein des Écoles de la Fonction Publique (Tourcoing pour la Douane) et un soutien logistique (hébergement, aide financière de 2.000 euros, « conseils méthodologiques d'un parrain). A ce sujet, et *en réponse à une question du SNCD*, l'administration a précisé que ce dispositif n'entraînait pas l'obligation de présenter les concours d'entrée à la DGDDI, même s'il peut constituer une forte incitation. Elle estime qu'il convient d'appréhender ce dispositif comme la contribution de notre administration à l'effort de solidarité nationale.

• **Le SNCD a tenu à insister sur l'importance du volet « formation aux nouveaux métiers du dédouanement » dans le contexte de la réorganisation des opérations commerciales. La formation aux nouveaux métiers, qui a déjà commencé, doit être appréciée non seulement quantitativement mais également qualitativement dans la mesure où de la bonne formation des agents dépend, en partie, la capacité des services à atteindre les objectifs fixés par la réforme. Le SNCD a insisté pour que l'administration suive de très près cet aspect du « plan 2009 » qui doit être considéré, à cet égard, comme un volet à part entière de l'accompagnement des agents dans le cadre de la restructuration.**

L'administration a indiqué partager cette préoccupation et rappelé qu'une équipe dédiée de 6 formateurs de Paris-spécial avait été créée à la DNRFP afin d'animer ces différentes formations « métiers » dont certaines devront, à l'évidence, être ajustées (en particulier la formation aux fonctions de superviseurs).

• **On peut s'étonner du peu d'intérêt manifesté par les autres OS présentes pour les conditions de réalisation de ces stages.**

### *3.2. Les nouveaux droits individuels à formation (DIF)*

Suite à différentes interventions sur les « nouveaux » **droits individuels à formation (DIF)**, la direction générale a indiqué qu'elle donnerait plus de publicité à sa note de juillet 2008 sur le sujet (NA A1 n° 08-1893 du 16 juillet 2008) mais qu'il convenait, dans le même temps, de relativiser la portée de ces nouveaux droits dans le contexte de la fonction publique.

En effet, la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou le bilan de compétences, qui constituent une part essentielle de ces DIF, n'ont pas nécessairement le même intérêt dans la fonction publique et dans le secteur privé.

La grande majorité des agents souhaite demeurer dans l'administration et peut, d'ores et déjà, progresser au sein de la fonction publique par le biais des concours et des formations internes, sans avoir besoin de faire valider un diplôme.

### *3.3. La modernisation des méthodes pédagogiques et le renouvellement de l'offre de stages*

Au-delà, et pour tenir compte des difficultés réelles des agents à suivre des formations (contraintes liées au déplacement dans les écoles notamment), l'administration entend réfléchir à la possibilité de développer de nouvelles **modalités de formation** (visio-conférences, « e-learning », etc.) pour inciter les agents à se former plus régulièrement et à rapprocher, autant que possible, la formation des agents.

Enfin, l'administration a retenu la demande de plusieurs organisations syndicales de renforcer dans certains domaines **les stages de perfectionnement** (2<sup>e</sup> niveau) en invitant les représentants des écoles à réfléchir à l'offre de stages en la matière. Elle reconnaît que les formations liées aux nouveaux métiers du dédouanement ne doivent pas se faire au détriment du perfectionnement. Concernant l'Ecole de Rouen, elle a notamment convenu que l'offre de formations CI (secteur un peu oublié ces dernières années) devrait être renouvelée.

\*

\* \*

Le « Document d'Orientation Stratégique de la Formation », qui remplacera le plan pluriannuel de formation, devrait être bientôt diffusé. Il coïncide désormais avec le contrat pluriannuel de performance.

**D'une manière générale, le SNCD estime que, même si le contexte actuel lié aux restructurations et aux différents projets qui affectent directement les fonctionnaires ne rend pas nécessairement prioritaire la formation professionnelle, celle-ci, dans toutes ses dimensions (initiale, continue), constitue un vecteur essentiel de motivation des agents. Elle représente un atout indispensable pour permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière et l'exercice de leur(s) métier(s) et doit les préparer aux évolutions auxquelles ils doivent ou devront faire face.**

**Notre administration connaît de profondes évolutions, tant structurelles que réglementaires, qui rendent plus qu'indispensables des plans de formation ambitieux, tant quantitativement que qualitativement. Aucun agent ne doit être entravé dans sa volonté de former ou d'être formé aux missions de notre administration ; ceci vaut pour tous les grades mais, à l'évidence, particulièrement pour l'ensemble des personnels d'encadrement.**

# 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 : Emmanuel FOURNIGAULT.

Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 200 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.