



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2009/30 – 25 août 2009



- ⇒ **Hommage à Daniel BAYSANG** page 1
- ⇒ **Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Eléments d'analyse** page 2
- ⇒ **Compte rendu de la CAPC n° 4 du 7 juillet 2009 (recours en notation)** page 5

Hommage à Daniel BAYSANG

Avec le décès, le 3 août dernier à Strasbourg, de Daniel BAYSANG, président du SNCD de 1991 à 1997, c'est, au-delà de l'ami, une figure marquante de notre syndicat qui nous quitte.

Daniel BAYSANG a, en effet, joué un rôle majeur dans le développement du SNCD et s'est fortement impliqué dans l'action collective au service de tous les douaniers. Il a été présent dans les instances de notre organisation de 1974 à 2007 exerçant diverses fonctions, secrétaire général, conseiller technique, secrétaire national et président tout au long de son parcours syndical.

Il était resté jusqu'à la période récente un conseiller avisé et bienveillant pour notre syndicat.

Nous renouvelons, à cette occasion, nos plus sincères condoléances à son épouse, à son fils et à tous ses proches que nous assurons de notre soutien dans cette épreuve.

Le président du SNCD,

Jacques DEFFIEUX

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique¹

Eléments d'analyse

Le 23 juillet 2009, le parlement a voté définitivement le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Officiellement², cette loi, qui modifie sur plusieurs points la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que d'autres lois subséquentes, consacre de « nouveaux droits » pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales et fonction publique hospitalière). **On peut cependant lire et analyser certaines des modifications introduites par cette loi comme un assouplissement sensible, voire un recul net, des droits et protections dont bénéficiaient jusqu'alors les fonctionnaires par le biais de leur statut.**

Surtout, ces modifications s'inscrivent dans le cadre de la **Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)** qui conduit l'ensemble du secteur public (administrations publiques mais aussi établissements exerçant des missions de service public) à faire l'objet de restructurations ou réorganisations plus ou moins importantes mais dont l'objectif est en général de réduire le nombre de structures publiques par fusion ou suppression pure et simple de services ou de directions. Aussi, **certaines des dispositions nouvellement introduites par cette loi ne peuvent pas être dissociées des réorganisations administratives en cours ou à venir.**

L'administration des douanes n'échappe pas, à cet égard, à l'exercice de RGPP, puisque son réseau se réorganise sous l'effet de « *l'entrée de la Suisse dans l'espace Schengen et du déploiement de l'outil Delt@* » (cf. deuxième rapport d'étape sur la RGPP mis en ligne en mai 2009 sur le site du ministère du budget). A ce titre, et sans oublier évidemment la règle du non remplacement de plus d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite (58 % selon les dernières déclarations du Ministre des Comptes Publics)³, **notre administration est directement concernée par la mise en œuvre de la RGPP et donc potentiellement par certaines des mesures emblématiques de la loi sur la mobilité.**

Sans entrer à stade dans le détail de toutes les mesures contenues dans cette loi, il nous paraît utile de relever les dispositions suivantes :

Article 4 : « *droit à la mobilité vers une autre administration ou vers le secteur privé* » : l'objectif est de faciliter le passage d'une administration et plus généralement d'un service public vers un autre mais aussi vers le secteur privé, au-delà des cas déjà prévus de détachement, mise en disponibilité ou placement en position hors cadre. Cet article prévoit notamment que, sous réserve d'un préavis maximum de 3 mois et d'un éventuel avis défavorable de la commission de déontologie (qui se prononce en particulier lorsque les fonctionnaires souhaitent exercer une activité dans le secteur privé), cette mobilité est de droit (sauf « *nécessités du service* ») ; le silence gardé par l'administration d'origine pendant deux mois vaut acceptation tacite de la demande de l'agent.

En soi, ce droit nouveau n'est pas nécessairement pénalisant pour l'agent mais à l'heure des réductions massives d'emplois publics (cf. *supra*) et de la recrudescence du chômage, on peut légitimement s'interroger sur sa pertinence et son impact sur les carrières des agents en poste.

Article 6 : « *droit à une indemnité d'accompagnement à la mobilité* ». Afin que la mobilité ne soit pas freinée par les différences de régime indemnitaire entre les administrations, cet article consacre deux droits :

- **d'une part**, un droit à conserver le bénéfice du plafond du régime indemnitaire le plus élevé lorsque la mobilité est liée à une restructuration ;
- **d'autre part**, une possibilité de percevoir dans l'administration d'accueil « *une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil* ».

1. JORF n° 0180 du 6 août 2009.

2. Voir notamment le site Internet ad hoc consacré à ce dispositif www.fonctionpubliquemobilite.org

3. Voir l'entretien accordé par M. Eric WOERTH au quotidien « Les Echos » du 17 mai 2009.

Il va de soi qu'il conviendra d'attendre la publication des décrets d'application et surtout la mise en œuvre pratique de ces dispositions pour voir comment ces compensations financières seront effectivement mises en œuvre afin que le fonctionnaire conserve son niveau de rémunération.

Article 7 : « *réorientation professionnelle en cas de restructuration dès que [l'] emploi [de l'agent] est susceptible d'être supprimé* ». C'est l'une des mesures emblématiques de cette loi puisque au terme de cet article qui crée cette nouvelle situation de réorientation professionnelle, **l'agent public qui aurait refusé « successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle [...] peut être placé en disponibilité d'office ou [...] admis à la retraite »**.

Outre le caractère relativement contraignant de la réorientation qui fera obligation à l'agent placé dans cette situation de « *suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle* » et qui « *[pourra] être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration* », celle-ci pourra *in fine* se traduire par **une sortie, sans rémunération, de la fonction publique** (disponibilité d'office).

Sans préjuger des modalités pratiques de mise en œuvre de ce nouveau dispositif, censé accompagner le reclassement des agents « restructurés » et dans l'attente du décret en Conseil d'Etat qui devra déterminer les conditions de mise en œuvre de cet article, on perçoit **l'orientation générale de cette loi** : permettre à l'employeur public dans le cadre de restructurations d'imposer à l'agent une réorientation professionnelle mais aussi disposer d'une possibilité *in fine* de priver l'agent du maintien dans la fonction publique. Certes, un certain nombre de garanties sont prévues, dont certaines doivent cependant être précisées dans le décret à venir, mais cet article peut être assimilé à un dispositif de « reclassement social ». Il convient, en effet, de noter que selon cet article **c'est « l'administration [qui] établit, après consultation du fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle »**. Celui-ci est également censé « *[tenir compte] de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel* ».

Il n'en demeure pas moins qu'il introduit potentiellement **un risque de précarité** pour l'agent public concerné et qu'il revient sur certaines des garanties essentielles du statut de la fonction publique. Surtout, on connaît les limites de la gestion du personnel ou des « ressources humaines », y compris dans l'administration et la réduction drastique du nombre d'emplois publics auxquels tous les services publics (ou presque) doivent et devront faire face (cf. *supra*). Cela risque de limiter considérablement les marges de manœuvre de l'agent concerné. Ce dispositif fait également fi de la technicité acquise par nombre d'agents publics, quel que soit leur grade, au fil des années dans leur administration d'origine et des limites de la polyvalence dans un contexte réglementaire qui conduit souvent à une forme de spécialisation. La « réorientation professionnelle » ne sera donc pas sans poser de nombreuses difficultés pratiques pour certains agents, au regard de leurs fonctions antérieures ou bien encore de leur âge.

Il est évidemment trop tôt pour connaître les effets concrets pour les agents de cette mesure emblématique, on peut néanmoins, d'ores et déjà, craindre une fragilisation et une pression forte sur les personnels concernés et ce dans un contexte de rationnement de l'emploi public... De plus, on peut légitimement douter de la capacité de l'administration à se doter de véritables structures de pilotage des carrières et de reconversion des agents susceptibles de garantir aux personnels concernés qu'ils se verront proposer un véritable « *projet de réorientation* ».

Article 14 : **expérimentation pour une durée de 5 ans de la possibilité pour les fonctionnaires de l'Etat « d'être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics [...] ainsi que des [établissements publics hospitaliers] »**.

En d'autres termes, il s'agit, sur la base néanmoins du volontariat, de **travailler à temps partiel dans différentes administrations**, voire dans des administrations ne relevant pas de la même fonction publique. C'est une façon d'ouvrir **une brèche dans la règle de gestion communément admise qui veut qu'à un fonctionnaire corresponde un emploi**. Si on peut concevoir que certains types de métiers puissent être indifféremment exercés dans n'importe quelle structure publique, nombre de fonctions requièrent des compétences et une forme de spécialisation (cf. *supra*) largement incompatibles avec ce dispositif. Celui-ci pourrait au demeurant générer des

dysfonctionnements dans la continuité même des services publics et suppose une organisation des services particulièrement fine pour s'assurer qu'un agent sera toujours en mesure d'assurer par exemple l'accueil du public ou le traitement des dossiers individuels...

Article 20 : recrutement d'agents non titulaires pour remplacer **momentanément** des fonctionnaires. Cet article consacre la possibilité de recruter par voie de contrat à durée déterminée des agents afin de pallier l'absence momentanée d'un agent titulaire et pour une durée maximale d'un an lorsque « *l'emploi [...] ne peut être immédiatement pourvu [...]* ». Cette possibilité, si elle demeure limitée dans le temps et si elle reste subordonnée à l'impossibilité de recourir au recrutement statutaire (dont il conviendrait de connaître comment et par qui elle sera appréciée) peut être considérée comme une souplesse supplémentaire dans la gestion des personnels dans la fonction publique mais s'inscrit aussi dans **une orientation qui vise à restreindre l'emploi public traditionnel, par voie de concours ou de contrat à durée indéterminée.**⁴

Article 21 : cet article, qui complète et amplifie le précédent, consacre la possibilité pour les administrations (Etat, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers et autres personnes morales de droit public) de **recourir aux services des sociétés d'intérim**. On voit, là encore, ce qui est à l'oeuvre dans cet article qui, bien qu'entouré de certaines conditions, revient à **permettre le fonctionnement des services publics en limitant l'emploi public durable**. On peut y voir une forme de souplesse supplémentaire, certains diront de « modernisation », dans la gestion des administrations afin d'éviter tout dysfonctionnement dans les services publics. On sait aussi les risques d'instabilité chronique que ces modes de recrutement introduisent dans le fonctionnement de certaines organisations. **Qui plus est, si on peut admettre que certaines tâches administratives puissent être assurées par des personnels intérimaires, on sait que bon nombre d'entre elles sont purement et simplement incompatibles avec ce mode de recrutement** (soit pour des raisons juridiques, soit pour des raisons de technicité et de formation professionnelle).

Au-delà, « l'idéologie » sous-jacente qui transparaît dans cet article comme dans d'autres est bien la **volonté de remettre en cause, au moins partiellement, les éléments essentiels du statut de la fonction publique et d'introduire une forme de précarité**, certes encadrée et conditionnée, mais néanmoins réelle, à la fois, pour les agents en poste mais aussi pour les personnels qui seront recrutés selon les nouvelles modalités ouvertes par cette loi.

Nombre des mesures prévues par cette loi sont en fait la généralisation à l'ensemble de la fonction publique de certaines pratiques en vigueur dans certaines entreprises privées ou établissements publics.

Il y a derrière certaines de ces dispositions une volonté manifeste d'en finir avec une forme de fonction publique qui a fait aussi, notamment depuis l'après-guerre, l'une des caractéristiques de l'administration française : une fonction publique adossée à un statut, des agents exclusivement dédiés à un service et une forme de stabilité qui sont aussi le gage d'une administration et donc d'un service public de qualité.

Les expériences déjà menées dans d'autres pays développés visant à rapprocher les administrations publiques de certaines des règles du secteur privé n'ont pas, loin s'en faut, donné des résultats édifiants. La période de crise que nous traversons souligne, s'il en était besoin, l'intérêt pour un pays de disposer de structures publiques réactives mais aussi de salariés suffisamment sereins pour leur avenir afin de ne pas ajouter à l'inquiétude et à la précarité qui fragilisent l'économie.

Manifestement, sous couvert de « modernisation » et de « mobilité », cette loi – dont on ne pourra mesurer qu'à terme tous les effets – s'inscrit encore dans une logique de « déréglementation » ou de « dérégulation » dont on pensait, à tort, qu'elle avait battu en retraite avec la crise financière qui en a pourtant souligné les limites et les effets dévastateurs.

La période est décidément plus que mauvaise pour les fonctions publiques. Aux réductions massives d'effectifs (qui vont hypothéquer l'avenir même de certains services), au gel des rémunérations (alors que, dans le même temps, des mesures fiscales « budgétairement » parfois très coûteuses sont mises en oeuvre), s'ajoute désormais une forme de précarité à laquelle les fonctionnaires pensaient avoir échappé. Les brèches ouvertes dans le statut des

4. Le recrutement par voie dérogatoire au statut supposait aux termes de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 une disposition législative expresse. Désormais, la loi elle-même permet dans certaines conditions de recourir plus largement à des agents non titulaires. On mesure ainsi l'évolution puisque le recours à des non titulaires pourra constituer un mode de gestion banalisé.

agents publics, statut et protection qui historiquement étaient la contrepartie des obligations auxquelles demeurent (fort heureusement) assujettis les fonctionnaires (et plus généralement les personnels à statut), sont un « mauvais coup » porté à la fonction publique à laquelle les Français sont pourtant majoritairement attachés.⁵

Des choix idéologiques majeurs sont opérés qui, sous couvert de modernisation ou d'adaptation, marquent un changement de société sur lequel il appartient aux organisations syndicales d'appeler l'attention de l'opinion publique. En effet, au-delà de la situation personnelle des agents (qui est en soi un sujet important et majeur), c'est la question de la société que l'on prépare qui doit être posée.

COMPTE RENDU DE LA CAPC n°4 DU 7 JUILLET 2009 CONSACREE AUX RECOURS EN NOTATION

La CAPC n°4 a siégé sous la présidence de M. Christian BOUCARD, chef du bureau A/2, assisté de ses collaborateurs.

Marie-Christine BRUN, Sébastien RUAULT et Nicolas TREMOLLET représentaient le SNCD.

Pour rappel, cette CAPC était la troisième (et probablement dernière) consacrée à l'examen des recours en notation des inspecteurs portant sur leur manière de servir en 2007.

12 recours ont été examinés lors de cette CAPC.

3 agents ont obtenu un mois de réduction supplémentaire.

1 appréciation phraséologique a été modifiée.

Les remarques formulées lors des précédentes CAPC de recours sont toujours d'actualité (cf BI n° 18/2009).

Bilan de la campagne de recours portant sur la manière de servir en 2007

Le nombre de recours sur la notation 2007 est, pour le moment, de 55 contre 68 l'année précédente.

44 mois de réduction étaient à distribuer au niveau central pour l'ensemble des inspecteurs au début de l'examen des recours.

Ces réserves significatives étaient justifiées par le nombre très important de recours en 2005 et 2006. La direction générale s'était donc montrée prudente dans la constitution des mois de réserve dès l'année dernière. A l'issue de la campagne de recours précédente, 15 mois n'avaient pas été distribués et avaient été déjà reportés sur la campagne de notation suivante.

Lors de la campagne de recours qui vient de s'achever, **23 mois ont été distribués en CAPC.**

En conséquence, plus de **40% des agents ayant déposé un recours en CAPC ont pu obtenir le relèvement de leur note** afin d'obtenir un mois de réduction d'avancement.

Ce taux est élevé comparé aux années précédentes (23 mois distribués / 55 recours contre 18 / 68 l'année dernière).

21 mois n'ont donc pas été attribués à l'issue des CAPC de recours.

Ces mois ne sont pas perdus puisqu'ils seront utilisés lors de la prochaine campagne de notation.

Le SNCD sera attentif à l'impact de la nouvelle procédure de l'évaluation / notation (entretien professionnel, recours gracieux préalable sur les appréciations, suppression de la note chiffrée et de la plupart des quotas...).

Le bilan de cette expérimentation devra nous être présenté au plus tard lors de la 1^{ère} CAPC de recours portant sur la manière de servir en 2008 (nombre d'agents ayant obtenu 1, 2, 3 mois / nombre de recours gracieux déposés...).

5. Voir le sondage paru dans le quotidien *Les Echos* du 2 mars 2009 repris et commenté dans le BI n° 18 du 28 avril 2009.

COTISATIONS 2009

Fonctionnement du SNCD

Afin de contribuer au bon fonctionnement du SNCD, je remercie l'ensemble de nos adhérents de bien vouloir veiller au versement de leur cotisation 2009, dans les meilleurs délais possibles, et je rappelle que la cotisation permet à chaque adhérent de bénéficier d'une réduction d'impôt égale aux 2/3 de la cotisation versée.

Je vous remercie d'avance pour votre contribution au fonctionnement de notre organisation, seule à défendre les intérêts des agents de la catégorie A.

Jacques DEFFIEUX, président du SNCD

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

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 – Mèl : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Président : Jacques DEFFIEUX - Directeur de Publication : Emmanuel FOURNIGAULT.

Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

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