

LA DRACHE...



Section Interrégionale de LILLE

Amiens - Dunkerque - Lille



Le bulletin d'information syndicale de l'UNSA Douanes
N°5 - mars 2017



Spécial « Entretien Professionnel »



Comme chaque année au 1er trimestre, la campagne d'évaluation bat son plein. Cet exercice est d'ailleurs la déclinaison d'un décret 2010-888 du 28-07-2010.

Sauf situation particulière, votre évaluateur vous proposera un entretien d'évaluation avant le 31 mars 2017. Ce dernier devra également rapporter l'entretien dans un CREP, pour Compte-Rendu d'Evaluation Professionnel. Ensuite, s'en suivra ou non (selon votre satisfaction face au contenu du CREP) un long et tortueux chemin vers la voie du recours.

A travers ce numéro spécial « Entretien Professionnel », vous trouverez les principaux éléments nécessaires à la maîtrise de l'entretien et des possibilités de recours.

Néanmoins, si vous avez besoin d'aide dans vos démarches, vous pourrez contacter la section pour prendre en charge votre demande et être mis en relation avec les élus en CAPL et CAPC de l'UNSA Douanes.

Bon courage à tous !

L'Entretien Professionnel

D'après l'administration, c'est l'occasion d'évoquer les aspects fondamentaux de la vie professionnelle de l'agent, en faisant le point sur l'année écoulée et en fixant les objectifs de l'année en cours.

Pour l'UNSA Douanes, il doit surtout être un moment d'expression libre pour l'agent où ce dernier pourra exposer ses attentes et ses besoins en matière d'organisation, de formation, de reconnaissance, d'avenir professionnel, de bien-être et de perspective de carrière.

A contrario, ce n'est pas un entretien hiérarchique où le supérieur vient lister les éventuels points faibles de l'agent. Il doit également proposer les solutions nécessaires en cas de difficultés rencontrées par ce dernier.

Enfin, l'entretien est un acte au caractère confidentiel donc sans présence ou référence à un tiers. Il doit également prévenir toute forme de discrimination et ainsi éviter des comportements qui mettraient en cause l'âge, l'état de santé et/ou de grossesse, le genre, le handicap, le physique, les orientations sexuelles, les pratiques religieuses ou l'appartenance syndicale de l'agent évalué.



Ce qu'il faut retenir concernant l'entretien :

- L'évaluateur doit proposer une date d'entretien à l'agent évalué au moins 8 jours avant ;
- L'agent peut demander un report de l'entretien ou même refuser d'y assister (*il sera toutefois plus difficile de contester le CREP par la suite*) ;
- Chaque agent titulaire ayant totalisé sur l'année N-1 au moins 90 jours de présence effective (ou équivalent) doit être évalué ;
- L'entretien doit se tenir dans un cadre confidentiel (aucun tiers ne doit être présent) et dans un climat de dialogue et de transparence. Chacun doit pouvoir exprimer ses attentes ;
- L'évaluateur remet le CREP sous pli personnel dans un délai maxi de 15 jours après la date de l'entretien ;
- A compter de la date de remise du CREP à l'agent, celui-ci peut, dans un délai de 8 jours, formaliser par écrit un **recours gracieux** auprès de son évaluateur. L'évaluateur disposera à son tour d'un délai de 8 jours pour répondre à la demande de l'agent.
Cette démarche a pour vocation de régler de manière amiable tout désaccord survenu lors de l'entretien ou du compte-rendu. Elle demeure facultative et ne gêne en rien l'éventualité d'un recours officiel par la suite ;
- **L'agent dispose d'un délai maximum de 15 jours afin de prendre connaissance de son CREP avant de le signer et le remettre à son évaluateur** (si recours gracieux, ce délai ne court qu'à la fin de la procédure de recours gracieux) ;
- Dans tous les cas, il est conseillé de conserver une trace écrite des différents échanges tenus avant et après l'entretien.

L'Evaluation

Dès cette année, la principale nouveauté concerne la catégorie B, avant d'être étendue aux catégories C et A : il s'agit de la suppression du cadencement accéléré ou majoré.

Les échelons de contrôleur sont désormais à durée fixe. Cependant, une nouvelle rubrique, avec case à cocher, apparaît dans le cartouche réservé à l'appréciation générale :

Appréciation générale				
Exceptionnel	Excellent	Très bon	Bon	Mention d'alerte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il est censé permettre à l'évaluateur de synthétiser en un mot la valeur de l'agent. Bref, vous l'aurez compris, il perdurera un marqueur fort qui pèsera dans votre dossier, notamment dans le cadre d'une candidature pour un « poste à profil » ou sur une liste d'aptitude.



En revanche, la mention d'alerte reste en vigueur pour toutes les catégories. Si cette case est cochée, l'évaluateur doit motiver cette décision dans la rubrique « appréciation générale ». Elle aura pour conséquences principales l'exclusion de l'agent des tableaux d'avancements et listes d'aptitudes.

Concernant les délais de réduction ou de majoration d'échelon pour les C et A, le système demeure celui déjà connu : 1, 2 ou 3 mois.

Sur ce point, si l'administration fait tout pour se montrer « ouverte » au dialogue, ne perdez pas de vue que l'évaluation reste un système vicié. Les évaluateurs sont réunis par le directeur avant les entretiens (réunion dite de « cadrage ») et c'est à ce moment-là que sont déjà fixés pour la plupart les avancements à attribuer aux agents !

Ces situations inéquitables pour les personnels sont tout aussi difficiles à gérer pour les évaluateurs directs qui cherchent à « jouer le jeu ». D'une part, ils n'ont pas les moyens (mois contingentés) de récompenser à juste titre tous les agents ; d'autre part, les chefs de service ont beau être au plus près des agents dans la chaîne hiérarchique, leur avis n'est pas toujours respecté par leurs supérieurs (divisionnaire/DR).

Ce qu'il faut retenir concernant l'évaluation :

- La catégorie B inaugure le nouveau système d'évaluation, sans cadencement, mis en œuvre dans le cadre du PPCR ;
- Le nombre de mois à distribuer pour les C et les A est toujours fixé à 90 mois pour 100 agents évalués, les agents en échelon terminal n'étant pas repris dans ce contingent ;
- les cadencements possibles sont l'accélération de 1, 2 ou 3 mois, la cadence moyenne et le ralentissement de 1, 2 ou 3 mois ;
- depuis 2013, le quota de 10% d'agents devant bénéficier d'une accélération de 3 mois est supprimé. Le DI peut à présent ventiler la répartition des accélérations 1, 2 et 3 mois comme il le souhaite ;
- Pour les agents en échelon terminal, l'avancement attribué ne sera pas effectif (aucun effet sur la durée de l'échelon) mais il permettra tout de même d'évaluer sa « manière de servir ».
- la mention d'alerte est toujours en vigueur pour toutes les catégories ;

EXERCER SON DROIT DE RECOURS : la procédure de recours

Elle est (volontairement) complexe. **Le point de départ est la date de remise du compte-rendu d'évaluation signé par le directeur interrégional** ; cette date est appelée date de notification. Le recours peut porter sur deux éléments : les appréciations phraséologiques et/ou l'avancement.

Faire Appel, pourquoi ?

Les rubriques sont mal remplies, des erreurs ou certaines mentions illégales apparaissent (discrimination, référence à une activité tierce, grève, congés, absences légales, etc.), l'avancement ne correspond pas aux indications données par l'évaluateur, les appréciations ne reflètent pas la réalité du travail fourni, l'avancement n'est pas en rapport avec la phraséologie, le compte rendu n'est pas la traduction exacte de l'entretien, des contraintes ont été exercées sur l'agent, etc.

C'est un acte libre qui ne doit faire l'objet d'aucune pression hiérarchique. De même, il ne portera aucune conséquence sur la carrière d'un agent dès lors que ce recours respecte le cadre légal et la déontologie.

Quand et comment ?

Concernant les voies de recours, l'exercice est devenu plus contraignant au fil du temps. Il existe deux recours distincts pour les appréciations et l'avancement, à consulter dans le tableau suivant :

Le recours porte sur les appréciations phraséologiques du CREP :

1/ Recours hiérarchique, par écrit auprès du DI **dans un délai de 15 jours** après notification définitive du CREP.

2/ Réponse sous 15 jours de la hiérarchie pour accepter ou refuser le recours. L'absence de réponse dans un délai de 2 mois après le dépôt du recours hiérarchique vaut rejet implicite.

3/ Si le recours hiérarchique est rejeté : recours en CAPL, par écrit auprès du DI :

- **dans un délai de 30 jours** après la notification de la réponse au recours hiérarchique.

- s'il n'y a pas eu de réponse au recours hiérarchique, le délai est porté à **30 jours + 2 mois** à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique.

4/ Dépôt du recours en CAPC par écrit auprès du Directeur Général, **dans un délai de 2 mois** après la notification de la décision de la CAPL.

Le recours porte sur le cadencement (recours direct) :

1/ Recours en CAPL, par écrit auprès du directeur interrégional, **dans un délai de 2 mois** à compter de la notification de sa décision sur le CREP.

2/ Si le recours est rejeté : recours en CAPC, par écrit auprès du Directeur Général, **dans un délai de 2 mois** à compter de la notification de la décision de la CAPL.



Concernant la rédaction du recours, il ne nécessite pas de formalisme particulier hormis le type de recours à préciser (hiérarchique, CAPL ou CAPC). Il faut expliquer les raisons de votre désaccord et demander précisément ce que vous souhaitez voir modifier, corriger, supprimer ou remplacer. Dans la mesure du possible, il est bon d'étayer son argumentaire par des faits ou des exemples concrets.

Dans tous les cas, c'est un exercice délicat où l'aide et le conseil des représentants des personnels vous permettra d'optimiser vos chances d'aboutir mais également d'éviter certaines erreurs dommageables.



Les réactions de l'UNSA Douanes

En tant qu'élus en CAP, nous tenons à remplir pleinement notre fonction de représentants des personnels, afin de défendre vos carrières face au système d'évaluation qui demeure néanmoins un procédé lourd, mal pensé et symbole d'injustice.



En effet, **le principe de quota de mois à distribuer aux agents est un facteur d'iniquité** dans la manière d'apprécier l'activité d'un agent. Selon son environnement professionnel, ce dernier pourra bénéficier d'un avancement accéléré, modéré ou nul, sans pour autant exercer ses fonctions de manière différente.

Cela a des conséquences directes pour les collègues laissés injustement de côté. En premier lieu sur leur rémunération qui augmentera plus lentement. Puis, après quelques années, cela impactera leur classement au SIGRID et donc leur avancement voire leur promotion. Mais cela se traduit également par des rétrogradations au classement du Tableau Annuel des Mutations.

A long terme, l'administration aura fait quelques économies de rémunération, mais elle aura surtout mené nombre d'agents au découragement face à un système parfois austère et subjectif.

Pourtant, nos principes fondateurs étant basés notamment sur le dialogue et l'échange, nous percevons favorablement l'idée d'un entretien annuel entre l'agent et sa hiérarchie. Mais celui-ci doit être l'occasion d'un véritable échange, qui plus est constructif, où tous les sujets pourront être abordés librement de part et d'autre, et non celle d'une leçon de morale ou pire, d'un règlement de comptes.

Enfin, concernant le cadencement, il devrait être un outil sans aucun quota permettant de distinguer tous les agents méritants à hauteur de 1, 2 ou 3 mois selon une évaluation objective. **Ainsi, dans un service où tous les agents montrent une manière de servir de qualité, chacun devrait en être gratifié !**

Il n'y a rien de plus démotivant pour un agent que de s'entendre dire : « je n'ai pas suffisamment de mois à vous offrir, nous devons faire des choix ». Cela est d'autant plus absurde dans une administration comme la nôtre où le travail en équipe est un principe dominant.

Pour ce qui est des nouvelles dispositions appliquées à la catégorie B (échelons fixes), elles ne répondent pas à nos attentes exposées ci-dessus. L'administration fait des économies sur le dos des agents en supprimant l'enveloppe budgétaire des réductions d'échelon. De plus, c'est avec ces économies qu'elle finance en partie les (maigres) augmentations d'indice dans le cadre du PPCR.

Toutefois, des deux maux, ce nouveau système est le moins mauvais car il met fin aux injustices entre agents. Désormais, l'avancement se fera au même rythme pour tout le monde ; les « oubliés » de l'évaluation ne verront plus leur carrière ralentie par un système inique.

Il faudra tout de même rester vigilant, car nous n'avons pas encore le recul nécessaire face à ces nouveaux principes. En outre, nous demeurons assez perplexes quant à l'idée de voir l'administration renoncer à tout système de mérite et de comparaison entre agents. D'ailleurs, les annonces du moment, formulées par certains candidats aux élections présidentielles, **parlent déjà de rémunération au mérite pendant que d'autres songent à remettre en cause les attributions des CAP.**

Il s'agirait alors pour nous, personnels douaniers et agents de la Fonction Publique d'Etat, de défendre un droit fondamental, garant de notre indépendance envers les acteurs politiques.

