



Plan de vol :

Balise n° 1 : Composition du bureau

Balise n° 2 : Vos élus

Balise n° 3 : Évaluation professionnelle

« L'envol » est le bulletin d'informations de la Section
UNSA Douanes Paris Aéroports

Imprimé au local UNSA douanes, rue des Voyelles à Roissy CDG.

Responsable d'édition : Patrick LE FLOCH

Local : (01 48 6)2 69.38

Courriel : unsa.roissy@douane.finances.gouv.fr

Altimètre :



• Valeur du point d'indice Fonction Publique
(brut, au 01-02-2017) : 4,6860 €

- SMIC mensuel brut : 1.521,22 €
soit 10,03 € de l'heure au 01-01-2019
- Inflation en janvier 2019 : -0,40 %
soit sur l'année : 1,20 %
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 75,20 €
- Pass Navigo annuel (5 zones) : 827,20 € (11 mois facturés)
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €
- Prix du repas (base) : 3,30 € (T1/Aéroclub/LBG) / 3,90 €

Agenda

CAPC Mutations 1er tour
(prononcées au 1er septembre) :

- mardi 16 avril , catégorie C
- vendredi 26 avril , catégorie B
- mercredi 24 avril , catégorie A

Composition du bureau et élus de la Section aux diverses instances

Suite aux multiples réorganisations, mutations et retraite intervenues au cours de l'année écoulée ainsi bien sûr qu'aux élections professionnelles, l'organigramme de votre Section a très largement évolué, nous souhaitons donc vous faire ici un point de vos contacts. Nous souhaitons bon vent dans leurs nouvelles pénetes à ceux qui ont quitté les différentes plateformes et les remercions de leur engagement à nos côtés jusqu'à leur départ. Voici donc le(s) « visage(s) » de votre Section pour l'année 2019 :

- > Secrétaire Interrégional (SI) : Patrick LE FLOCH (BSE T3)
- > Secrétaire Interrégional Adjoint (SIA) : Grégory DUCORNETZ (BC Orly aéro)
- > Secrétaire Régional Roissy Frêt (SR DRF) : Matthieu PENAUD (UDD)
- > Co-Secrétaire Régional Orly (Co-SR DRO) : Grégory DUCORNETZ (BC Orly aéro)
- > Co-Secrétaire Régional Orly (Co-SR DRO) : Adrien FAUCK (BSE Pistes)
- > Secrétaire Régionale Roissy Voyageurs (SR DRV) : Karine NOIREL (BSERI)
- > Trésorier Interrégional (TI) : Mikaël PETIT (BSE T2BD)
- > Trésorière Interrégionale Adjointe (TIA) : Valérie ROMANIN (BSE T3)
- > Membre du bureau : Nicolas ANGHEL (BSE T2F).

- > Elus CAPL n° 2 (CP) : Dominique TRIDON (titulaire) et Didier THOMAS (suppléant)
- > Elus CT Local : Nicolas ANGHEL (titulaire) et Grégory DUCORNETZ (suppléant)
- > Elus Masse IDF : Nicolas ANGHEL (titulaire) et Valérie ROMANIN (suppléante)



Evaluation professionnelle : l'hirondelle a-t-elle fait le printemps ?

Comme à chaque début d'année, nous sommes donc en pleine période d'évaluation professionnelle (normalement, votre chef direct vous aura reçu en entretien d'ici la fin du mois, si ça n'est déjà fait...). Si, par rapport aux exercices antérieurs, celle-ci peut dorénavant sembler « simplifiée » puisque la question des mois d'avancement (et donc les recours éventuels correspondants qui représentaient une part non négligeable de ces derniers devant les instances paritaires) a disparu, il n'en est en fait rien (et, même si elle n'est utilisée qu'avec parcimonie, la mention d'alerte est maintenue). Et surtout, il revêt, pour reprendre un terme dont l'administration est friande, une importance stratégique. Stratégie car maintenant que l'évaluation de la compétence professionnelle des agents ne repose plus que sur la phraséologie, celle-ci doit être scrutée de près par ces derniers ; stratégie car les postes à profil se sont multipliés ces dernières années et la possibilité d'obtenir une mutation sur l'un de ces postes repose en partie sur cette évaluation et que cette situation risque, si les projets destructeurs de réforme de la fonction publique du gouvernement sont menés à terme tels qu'ils sont actuellement définis, d'être la norme (disparition des avis des CAPC pour les mutations donc l'administration seule décidera et l'évaluation aura alors évidemment un rôle prépondérant !). Voilà pourquoi nous tenions à vous détailler le processus tel qu'il existe actuellement, tant pour la campagne d'évaluation elle-même que pour les voies de recours dont vous disposez en cas de désaccord... Mais évidemment s'il vous reste ensuite des questions ou que vous avez besoin d'aide concernant votre évaluation, vous pouvez prendre contact avec vos représentants pour être guidés dans vos démarches.

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 où l'agent 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 éventuelles rencontrées par ce dernier.

↳ **N.B :** 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.



Mémento

L'évaluateur doit proposer une date d'entretien à l'agent évalué (titulaire et ayant totalisé sur l'année N-1 au moins 90 jours de présence effective ou équivalent) au moins 8 jours à l'avance, ce dernier 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) ;

Les stagiaires sont également reçus : l'entretien ne concerne alors pas l'évaluation proprement dite (après tout on les évalue pour leur titularisation !) mais les objectifs qui leur sont fixés pour l'année à venir ;

A l'issue, l'évaluateur remet le CREP à l'agent sous pli personnel dans un délai maximum 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 qui disposera à son tour d'un délai de 8 jours pour répondre à la demande de l'agent. Ce recours est facultatif et ne gêne en rien l'éventualité d'un recours ultérieur ;

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.

Les recours

Les procédures sont (volontairement ?) complexes et changeantes d'une année à l'autre. Elles s'exercent à quatre niveaux. Le premier est, comme nous l'avons vu le notateur. Ce recours, facultatif, est néanmoins, en cas de recours devant les Commissions Administratives, gage de la volonté de dialogue de l'agent. En cas d'insatisfaction de la demande ou directement si l'agent évalué n'a pas souhaité exercer ce premier recours, il peut alors saisir le chef de circonscription (le DI) d'un recours hiérarchique indiquant la(les) modification(s) phraséologique(s) souhaitée(s). Alors que le recours gracieux peut s'exercer plus librement (par mail par exemple), le recours hiérarchique est le premier recours formel et à partir de ce moment-là, les échanges se font obligatoirement au "format papier". Il s'exerce dans les 15 jours suivant la notification définitive du CREP c'est-à-dire son retour à l'agent, revêtu de la signature du chef de circonscription. Le délai de réponse de ce dernier est de 15 jours.

Si l'agent n'est toujours pas satisfait de la réponse qui lui est apportée ou s'il n'obtient pas de réponse sous 2 mois ce qui vaut rejet implicite, vient ensuite le recours devant la Commission Administrative Paritaire Locale. Elle doit être saisie dans un délai de 30 jours à partir de la notification de la réponse au recours hiérarchique ou à partir de la fin de la période de 2 mois sans réponse valant rejet de la demande mentionnée.

Après notification de la décision de la CAPL, et si l'agent n'est pas satisfait, il dispose encore du dernier niveau où porter un recours : la CAPC. Celle-ci doit être saisie dans un délai de 2 mois après notification de la décision de la CAPL.

Analyse :

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 surtout débarrassé de "l'enjeu" des mois d'avancement inégalement répartis qui pouvait générer des frustrations - légitimes - mais aussi des comportements iniques de part et d'autre de la table pour obtenir cette gratification déguisée ou bien récompenser ceux qui adoptaient servilement le point de vue du notateur.

Mais cet entretien 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 comme l'imaginent certains "chefaillons" une leçon de morale ou pire, un règlement de comptes.

