



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.dipa@douane.finances.gouv.fr

Agenda

Campagne de Mutations :

- mardi 17 mars : clotûre des inscriptions
- Attention, plus de période de radiation

Masse des Douanes IDF :

- jeudi 2 avril : commission d'attribution

Altimètre :



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

- SMIC mensuel brut : 1.521,25 €

soit 10,03 € de l'heure au 01-01-2019

- Inflation en décembre 2019 : 0,40 %
soit sur l'année : 1,50 %

- 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 €

Composition du bureau et élus de la Section aux diverses instances

Notre ancien trésorier a été muté. Nous lui souhaitons bon vent dans ses nouvelles fonctions et nous le remercions ainsi qu'Annaïck qui a accepté de prendre la suite et a été élue membre du bureau lors de notre dernière AG. A cette occasion Thierry a aussi fait son entrée au sein du bureau ; nous lui souhaitons donc également la bienvenue, même si ça n'est pas tout à fait un nouveau venu puisqu'il a déjà été suppléant au CT Roissy/Le Bourget (à l'époque). Voici donc le(s) « visage(s) » de votre Section pour l'année 2020 :

- > 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)
- > Trésorière Interrégionale (TI) : Annaïck GLADONE (BSERI)
- > Trésorier Interrégional Adjoint (TIA) : Nicolas ANGHEL (BSE T2F)
- > Membres du bureau : Valérie ROMANIN (BSE T3) et Thierry MONTEIX (UDD).

- > 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 :



Un pas de deux ? Une valse ?

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, depuis l'an dernier, celle-ci peut dorénavant sembler « simplifiée » puisque la question des mois d'avancement (et donc les recours éventuels dont nous avons constaté une baisse très significative) a disparu, il n'en est en fait rien (par exemple, même si elle n'est utilisée qu'avec une extrême parcimonie, la mention d'alerte est maintenue). Surtout, elle 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 en particulier avec les nouvelles Lignes Directrices de Gestion qui président désormais aux mutations. N'hésitez donc pas à exercer les recours dont vous disposez en cas de désaccord... ni à vérifier avec nous si vous le souhaitez le contenu de votre CREP, tout le monde n'est pas forcément féru de « novlangue administrative » et ce qui peut sembler bon dans le langage courant peut en fait s'avérer plus nuancé voire pire dans le langage technocratique. Nous pourrions vous guider 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.

