

LE CANUT RAMONEUR

N°1

Journal du syndicat interrégional
Douane Cfdt
Rhône Alpes Auvergne

Recours en notation, c'est le moment

L'entretien professionnel, un pas de plus vers le mérite et l'injustice

L'administration est décidée à poursuivre l'expérimentation de l'entretien professionnel en administration centrale ministérielle et en Douane avant une extension à toutes les directions.

En 2009, seule la catégorie A était concernée par cette expérimentation. Cette année, et sans matériellement avoir pu établir un véritable bilan avec les organisations syndicales, nos dirigeants douaniers ont décidé seuls au CTPC de décembre dernier d'étendre l'expérimentation aux catégories B et C.

Remplacement de la notation, pour le pire et pour la ... PFR

Notre organisation était la seule à toujours avoir revendiqué la suppression de la notation, outil jugé infantilisant et injuste car la moitié des agents étaient d'office écartés de la répartition des mois de réduction d'échelon.

Elle continue de réclamer un passage d'échelon réduit au minimum pour tous.

Cette fois c'est pire, car l'évaluation professionnelle pourrait, à terme, influencer sur la modulation de la PFR (Prime de Fonction et de Résultats) si celle-ci (peut-on douter) est instaurée dans les services déconcentrés.

Ce seront donc 40% de nos primes actuelles qui seront soumises à l'arbitrage de notre hiérarchie !

Le mérite de tous les agents se vérifie déjà à travers la prime d'intéressement collectif, seul

principe égalitaire où chaque agent perçoit la même « récompense ».



L'entretien Canada Dry !!!

Ça a le nom, la couleur, l'odeur, le goût de l'entretien professionnel mais ce n'est pas de l'entretien professionnel...

Des nouveautés :

- suppression de la note chiffrée
- assouplissement dans la répartition des réductions de délai d'avancement avec réintroduction de la médaille d'argent de 2 mois entre la médaille d'or (3 mois) et de bronze (1 mois)

Contacts et infos :

Bulletin de la section Cfdt DOUANE RHONE ALPES AUVERGNE.

Responsable publication : Jean-Claude GUILLON.

Retrouvez également toutes les infos utiles sur : www.cfdt-finances.fr/Douanes/danssection.html
Vous y retrouverez les publications locales de toutes les sections Cfdt Douanes ... bonne lecture !

Le bulletin d'information n'est réalisable que grâce aux adhérents

- un minimum d'agents devant bénéficier des 3 mois ramené à 10% des agents hors échelons terminaux (précédemment fixé à 20%, ce qui était à la fois un plancher et un plafond)
- une gestion des voies de recours différentes : entendez plus contraignante ou flou... (Voir plus bas)
- pour les agents en échelon terminal : en l'absence d'une note « quantifiant » la valeur de l'agent, il y aura attribution d'un cadencement « fictif »...

Mais l'entretien professionnel c'est toujours :

- ✓ « petits arrangements entre amis » : les évaluateurs sont réunis avant les entretiens (réunion de « cadrage ») et à ce moment là sont fixées les réductions d'avancement à attribuer aux agents, avant même les entretiens !
- ✓ Infantilisant : la comparaison des agents entre eux ; Une note chiffrée classe les agents entre eux. Il y a de plus des services plus porteurs que d'autres ! Non tout le monde ne sera pas égal devant la notation !
- ✓ un système de réductions contingentes: Pour cent agents notés c'est 90 mois qui sont à distribuer ...avec un minimum de 10% de 3 mois de réduction



La menace se précise !

Ces petites mesures ne changent pas le fond du problème. L'entretien est un exercice bureaucratique d'allocation de réductions d'ancienneté et il prépare l'administration à la Prime de Fonction et de Résultats, c'est-à-dire à une accen-

tion donnée. Ces marges d'évolution sont injustes par nature puisque statutairement, quelque soit la manière de servir, un trop grand nombre restent sur le carreau : de 30% dans le meilleur des cas (si il n'y avait aucun « 2 mois » distribué et seulement 10% de 3 mois...) jusqu'à 70% selon les répartitions choisies !!!

- ✓ du salaire au mérite : en contradiction avec la notion de service public
- ✓ l'expression d'un pouvoir hiérarchique (mais la signature du compte-rendu ne vaut pas acceptation)

Les douaniers = cobayes forcés !

En douane, la CFDT a refusé de participer aux groupes de travail sur « l'extension de l'expérimentation de l'entretien professionnel aux catégories B et C ». Nos directeurs se moquent de nous en employant les termes « étendre » ou « extension ».

Une réelle expérimentation aurait été menée à son terme. A ce jour, on en est loin !

Ainsi, le système n'est pas encore éprouvé qu'il faut déjà le généraliser à toutes les catégories. Ces méthodes sont révoltantes et excluent toute idée d'un dialogue social de qualité voulu par nos responsables !



tuation de la rémunération au mérite. C'est-à-dire perversion des objectifs et démotivation inéluctable !!

L'introduction de cette forme d'intéressement aux supposés résultats témoigne surtout d'une ignorance profonde de la culture du fonctionnaire français : culture du résultat ou pas, l'im-

mense majorité étaient jusqu'à une date récente, des gens consciencieux et motivés qui n'avaient pas besoin d'incitations financières pour bien faire leur travail.

La CFDT condamne cette expérimentation et insiste pour qu'elle ne soit pas étendue.

Exercer son droit de recours, c'est le parcours du combattant !

Quand et comment ? Concernant les voies de recours, l'exercice est plus contraignant qu'auparavant. Désormais ce sont 2 recours distincts pour les appréciations et l'avancement :

Si le recours porte sur les appréciations du compte-rendu d'évaluation :

1. recours gracieux obligatoire (auprès du supérieur direct/l'évaluateur) :
2. recours gracieux par écrit auprès de l'évaluateur dans un délai de 10 jours (francs) après notification du compte rendu d'évaluation
3. réponse sous 10 jours de la hiérarchie.
4. dépôt du recours en CAPL dans un délai de 10 jours après la notification de la réponse au recours gracieux. Si non réponse au recours gracieux : délai de 10 jours + 2 mois à compter de la date de dépôt du recours pour saisir la CAPL.

(En CAPL il faut demander expressément la modification de la réduction d'avancement s'il y a lieu.)

5. dépôt du recours en CAPC dans un délai de 2 mois après la notification de la décision de la CAPL.

Si le recours porte sur la réduction d'avancement et/ou sur les appréciations littérales du Divisionnaire :

1. recours en CAPL sur les réductions d'avancement dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision du Directeur
2. si le recours est rejeté : recours en CAPC dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de la CAPL

Pourquoi faire appel ?

parce que :

- ✓ les rubriques sont mal remplies,
- ✓ l'avancement ne correspond pas à l'indication donnée par l'évaluateur lors de l'entretien,
- ✓ les appréciations sont inexactes et ne reflètent pas la réalité du travail fourni,
- ✓ l'avancement est insuffisant par rapport aux appréciations littérales,
- ✓ certaines mentions illégales sont inscrites sur la fiche de notation (référence à une activité syndicale, grève, congés, absences légales etc.),
- ✓ le compte rendu d'évaluation n'est pas le reflet exact de l'entretien

Conseils :

Dans la rédaction du recours : présenter un argumentaire qui valorise votre activité, les formations suivies, les initiatives prises etc ...

Les points négatifs ne devront concerner que le fonctionnement général du poste, ou du service.

Les conséquences de la notation sont importantes pour la carrière !!!

(rémunération, mutations, tableau d'avancement, liste d'aptitude, etc.)

Et quand la PFR sera intégrée ce sera encore pire : 40% des primes seront modulées !!!

N'hésitez pas à prendre conseil auprès d'un militant CFDT pour la rédaction de votre appel !

Ci-après, le modèle de recours en CAP à adapter librement :

NB : le recours gracieux préalable devant l'évaluateur (CSD ou chef de bureau/service) est obligatoire si l'on conteste les appréciations littérales du compte-rendu.

DR de

Service/recette/subdivision

Unité

A, le / /2010

[Grade Nom Prénom]

A

Monsieur le Directeur Interrégional à LYON

Président de la CAPL n°....* (VH)

Objet : Recours en révision de l'évaluation 2010 (délai d'avancement /appréciation phraséologique du chef divisionnaire/appréciation phraséologiques)

Réf : Note DG du 8 janvier 2010 - décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007

PJ : recours gracieux préalable

Après avoir pris connaissance de mon compte-rendu d'évaluation de l'entretien professionnel 2010 je demande la révision de l'avancement attribué et/ou de mes appréciations littérales

-[Appréciations littérales] je sollicite la révision des appréciations littérales portées dans mon compte-rendu d'évaluation : celles-ci ne correspondent pas à ma manière de servir et peuvent nuire à mon déroulement de carrière/ Dans la rubrique.... je demande la suppression (ou le remplacement) de [un mot/ une phrase/partie de phrase spécifique à citer] et je propose [indiquer une nouvelle écriture de l'appréciation à motiver]

-[délai d'avancement] je considère que : l'avancement qui m'a été attribué pour cette année ne correspond pas à ma manière de servir /celui-ci ne me permettra pas de bénéficier du maximum de réduction de délai pour passer à l'échelon supérieur/ les objectifs fixés ont pourtant été pleinement atteints/ l'avancement paraît largement insuffisant au regard des appréciations phraséologiques portées dans mon compte-rendu/ je n'obtiens plus de réduction depuis.../ j'ai répercuté au mieux les formations suivies.../ Dès lors qu'aucune réserve sur ma manière de servir est mentionnée, je demande une réduction de mon avancement...

[Signature]

***NB : CAPL n°1 : Inspecteurs / CAPL n°2 : Cat B / CAPL n°3 : Cat C**