



CAPL n°2 (Cat. B)
du lundi 19 septembre 2016
 Recours en évaluation (ex-notation)



Carrière

préalable

Cadence : récompense ou décadence ?

Monsieur le Président, nous sommes réunis aujourd'hui 19 septembre dans le cadre de la Commission Administrative Paritaire Locale des Contrôleurs (CAPL n°2) pour les recours en évaluation (ex-notation).

Monsieur le Président, aujourd'hui même il y a 660 ans, le 19 septembre 1356, le Prince de Galles Édouard de Woodstock infligeait, à Poitiers, une sévère défaite au roi Jean II, défaite qui allait entraîner par contrecoup émeutes et jacqueries dans tous le royaume. En effet, le pouvoir nobiliaire n'étant socialement acceptable que dans la mesure où les aristocrates étaient capables, par les armes, de défendre le royaume, pourquoi, la preuve de cette incapacité ayant été donnée par la défaite de Poitiers, aurait-il fallu continuer dans ce statu quo ?

Monsieur le Président, nous aussi en douane nous avons accumulé les défaites. Elles portent, entre autres exemples, le nom de Cap 2012, de PSD, de nouveau Code des Douanes communautaire. Elles nous obligent à chaque fois à revoir nos métiers et nos fondamentaux, dans des buts qui ne sont pas l'efficacité douanière mais la facilitation du travail des (gros) opérateurs.

Et si des chiffres soigneusement sélectionnés peuvent faire croire à une efficacité maintenue, voire augmentée, nous savons, vous comme nous, qu'il ne s'agit que d'une illusion et que la réalité est : 80 milliards d'euros de fraude fiscale, dont 20 milliards sur la TVA intracommunautaire, cette dernière de notre ressort.

Monsieur le Président, pourquoi rappeler ces faits qui semblent *a priori* éloignés de l'objet de la présente CAPL ? C'est que dans ce contexte délétère, il nous semble que vous, qui êtes douanier comme nous, pourriez peut-être soutenir, au moins par une politique de notation généreuse, les agents des douanes de Roissy.

Or, l'année dernière, dans cette même CAPL, vous n'avez pas épuisé le quota de mois disponible, et en avez « rendu »¹ deux. Et 6 de plus en CAPL de catégorie C !

C'est évidemment votre droit. De même que c'est le notre, en tant qu'organisation syndicale, de contester fermement ce choix qui est le votre. Le quota moyen de mois par agent, de 0,9, devrait permettre de « récompenser » chacun assez régulièrement. Nous utilisons sciemment le mot « récompenser » puisque c'est bien en matière de récompense qu'est envisagée la distribution des mois. Mais nous ne nous associons pas à cette vision, qui, en suggérant qu'il y aurait de bons agents et d'autres moins bons, entraîne une série d'effets pervers :

- D'abord, par principe, nous considérons que les agents, ayant tous eu leur concours, sont égaux et doivent être traités de la même façon.
- Ensuite, factuellement, vous comme nous, savons parfaitement que la question des mois entraîne chaque année des tensions dans les services, des comportements de compétition entre les collègues et de nombreuses frustrations. Chacun pourra probablement citer des cas où tel agent se sera débrouillé pour assurer les contrôles les plus « rentables » en matière de contentieux, dans le but de présenter en fin d'année un « bon » bilan LCF. Chacun sait aussi que certaines attitudes vis à vis des chefs de bureaux ou de brigades peuvent être plus efficaces, en matière de mois obtenus, que le travail normalement attendu et fait.

¹ En les thésaurisant pour l'année suivante, c'est-à-dire cette année.

De même, **comment expliquer que les fonctions « soutiens » obtiennent souvent en proportion plus de mois que la ligne ?** Nous en sommes souvent réduits à expliquer aux collègues passant en mutation interne d'un service soutien à un service de ligne qu'ils doivent s'attendre à avoir moins de mois qu'avant et qu'il fallait peut-être mieux rester, selon l'expression consacrée, « *proche du bon Dieu* », ou du moins de ses saints.

En d'autres termes, **la tactique d'obtention des mois a pris le pas sur le travail serein.** L'évaluation cadencée, cette nouvelle notation fait en sorte que certains des agents les mieux « dotés » seraient peut-être de ceux qui travailleraient plus pour eux-mêmes que pour l'Administration.

On peut y voir à l'œuvre le concept d'« épuisement »² cher à Deleuze, on peut se réjouir de constater que ce qu'a élaboré le grand philosophe s'applique à la Direction de Roissy, mais on peut aussi condamner cette façon de procéder, à notre avis inique et contre-productive. Car avec ce système, **combien d'agents faisant leur travail avec passion finissent dégoûtés³ et aigris, pour avoir attendu trop longtemps une « juste récompense »,** c'est-à-dire pour avoir cru à l'honnêteté de ce système ?

Monsieur le Président, quand au bout d'un certain temps un système se révèle injuste et inefficace, il est normal que, comme en 1356 ou à d'autres moments dans notre histoire, les gens se révoltent.

Nous sommes la Fonction Publique, nous sommes tous des agents consciencieux et aimant nos métiers, il ne sera évidemment pas question ici de sortir les fourches ni d'attaquer bureaux et brigades. En douane, nous le voyons, la révolte s'exprime par les arrêts maladies qui somatisent un mal-être, par une lassitude grandissante, par des agents qui chaque année quittent notre administration et en expriment, malheureusement, un grand soulagement.

Monsieur le Président, peut-être qu'aujourd'hui, **par une attitude plus conciliante, vous allez contribuer à apaiser un peu ce mal-être grandissant.**

Et puisque c'est *a priori* la dernière année où ce système de notation sera en vigueur, peut-être allez vous épuiser le quota de mois qu'il vous reste en réserve ? En effet, à partir de l'année prochaine, les évaluations ne se feront plus que tous les trois ans⁴. La facilité avec laquelle l'Administration, pour des raisons probablement budgétaires, va abandonner le système actuel prouve bien que celui-ci n'était pas sérieux. Prenez-en donc acte et récompensez au moins tout ceux qui auront fait l'effort d'un recours auprès de cette CAPL.

La délégation SOLIDAIRES Douanes

Roissy, le lundi 19 septembre 2016

2 En l'occurrence, le fait pour un système, au bout d'un certain temps, de vivre pour lui-même et non pour la mission pour laquelle il a été créé.

3 Le terme est fort, tout comme le ressenti des agents, qu'ils nous expriment en ce terme.

4 Sur ce qu'il va advenir l'an prochain, petit rappel ci-après :

<http://www.solidaires-douanes.org/wp-content/uploads/2015/12/PPCR-Evaluation.pdf>