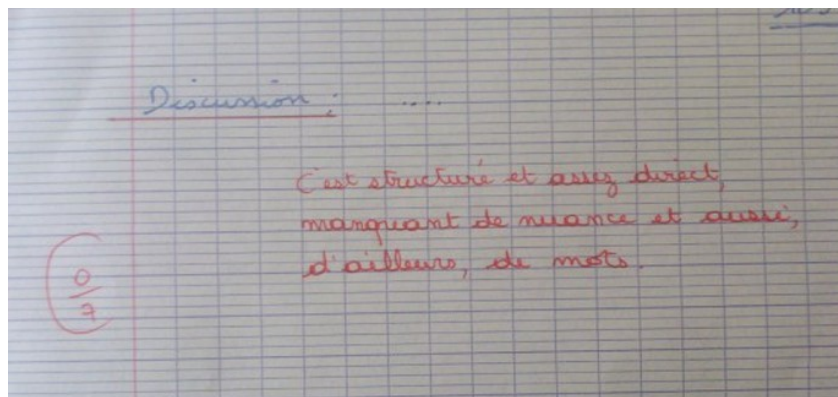




## Une copie à revoir...



Ce GT était le premier d'une série de deux (prochain prévu le 16 mars 2018). La fin du cadencement accéléré introduite par le P.P.C.R. (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) conduit l'administration à revoir son mode d'évaluation, tant :

- sur la forme (changement de formulaire),
- que sur le fond (plus de notation, volonté d'une évaluation plus large et plus approfondie).

### Introduction

#### A) Présents

**Présidence :** Ce groupe de travail (GT) était présidé par Alexis Lopes, chef du bureau A2.

**Syndicats :** Toutes les organisations syndicales (OS) représentatives du personnel siégeaient : CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO.

#### B) Préalable

« **Prime au mérite** » ? En réponse à la CGT, le Président a indiqué que la refonte de l'entretien professionnel n'était pas en lien avec le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel = « prime au mérite »). RIFSEEP dont la DGDDI est pour l'instant épargnée.

**Subjectivité :** Les OS ont assez unanimement déploré la subjectivité du mode d'évaluation actuel. SOLIDAIRES a pour sa part souligné les importantes disparités d'évaluation qui pouvaient exister entre les différents services, ainsi qu'entre des agents dont la manière de servir est comparable.

### Statistiques

#### Globales

Le bilan laisse apparaître une importante baisse des recours, cela vient de la disparition du cadencement. Une quinzaine de notes d'alerte a par ailleurs été attribuée.

#### Phraséologie

Les recours phraséologiques eux ont presque doublé. La « haute » administration a reconnu quand même que les recours phraséologiques étaient plus chronophages.

#### Satisfaction en CAPL

SOLIDAIRES s'est étonnée du chiffre de 28 % de modification partielle en CAPL (Commission Administrative Paritaire Locale), il apparaît au contraire que les modifications phraséologiques sont extrêmement rares.

# % Politique du chiffre

## Une logique quantitative

SOLIDAIRES a également déploré que le mode d'évaluation actuel soit trop exclusivement fondé sur l'appréciation quantitative des résultats.

Cet état de fait incitant les agents à multiplier les constatations portant sur de faibles enjeux, afin d'assurer leurs arrières en vue de leur évaluation, plutôt qu'à rechercher la fraude d'une plus grande ampleur.

Cela pénalise aussi fortement les agents occupant des fonctions supports ou exerçant en opérations commerciales.

## De l'aide par l'IMD ?

Au niveau de l'Institut du Management Douanier (IMD), l'idée est celle d'une convergence d'intérêts entre l'administration, le manager et l'agent. Pour notre part, nous avons indiqué que ce schéma ne devait pas perdre de vue l'intérêt du citoyen, et rappelé une fois encore que le mode d'évaluation actuel ne servait pas au mieux ce dernier, dans la mesure où il incite au quantitatif, au détriment des missions de plus grand intérêt collectif. SOLIDAIRES a émis l'idée d'une évaluation des managers par les agents.

## Et une approche globale ?

SOLIDAIRES s'est dite favorable à un dispositif prenant en compte un plus large champ d'éléments (comme cela pouvait se faire par le passé), afin de conduire à plus d'objectivité. Trop souvent l'élément « résultats » prime sur tous les autres, et invalide les qualités d'un agent dans l'appréciation générale.

Nous avons demandé que l'appréciation générale soit une synthèse des divers éléments de notation, plutôt que l'expression d'un seul de ces aspects (*les résultats*).



## Agents avec quotité de travail réduite

### Présentation

SOLIDAIRES a également soulevé la difficulté des agents n'ayant pas une présence effective correspondant à un plein temps (détachés à temps partiel, congé maladie, congé maternité...), à faire reconnaître l'idée que les résultats doivent être considérés proportionnellement à leur présence.

### Exemple

Aujourd'hui un agent à 50 %, ayant réalisé 20 contentieux à l'année, dans une unité dont la moyenne par agent est à 30, est considéré comme « au dessous de la moyenne ».

## Pour conclure

Les évolutions à prévoir sont :

- un champ d'évaluation plus large, permettant notamment de mieux cerner un « profil ».
- une évaluation de manière plus continue et sur le plus long terme.
- Suppression des croix.
- Suppression de la mention d'alerte avec quand même une mention.
- Mise en évidence accrue des besoins en formation.

Les discussions reprendront au prochain GT, qui se tiendra le 16 mars 2018.



Pour SOLIDAIRES Douanes siégeaient Edwige Yot et Yannick Devergnas. Pour plus de précisions, les contacter.