

Le journal de la section UNSA Provence à consommer sans modération !

EDITO :

Ce numéro « spécial évaluation » vous permettra de suivre en détail le processus chronologique et les spécificités de l'évaluation en 2017.

Nous le commençons par une analyse sans concession d'un système qui avance masqué et qui reste profondément injuste malgré les bricolages, dont il fait l'objet.

Il faut surtout retenir qu'à terme, (2018) tout le monde avancera à la même vitesse dans les grades.

L'exercice n'étant maintenu et utilisé par les patrons que pour « les grandes récompenses » réservées de plus en plus à une minorité (listes d'aptitude).

Sommaire

Page1 : Au printemps.

Page2 : It's a long road et le rythme.

Page 3 : Quelques marqueurs et le recours.

Page 4 : Les réactions de l'UNSA.

Page 4 : Attention danger.

Page 5 : Elections.

Page 6 : Cotisations.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Faire et tout en faisant se faire, n'est rien d'autre que ce qu'on fait!

L'être et le néant

Jean-Paul Sartre

SPECIAL EVALUATION

Au printemps sortent les feuilles...

C'est reparti pour le sous pesage annuel. Exercice, aussi frustrant pour les évaluateurs (honnêtes du moins !) que pour les évalués !



Retour à la case école primaire avec ses bons et mauvais points, distribués par des "chefs" qui auraient bien d'autres chats à fouetter.

Alors surtout:

- Ne changez pas de grade, ils vous diront d'être patients...
- Ne changez pas de catégorie, ils vous diront d'être patients...
- Ne soyez pas mutés, ils vous diront d'être patients...
- Ne soyez pas en première année d'échelon, ils vous diront d'être patients...
- Ne soyez pas loin des évaluateurs, ils vous diront d'être patients ...



Enfin n'osez pas contredire le Chef, il ne vous dira pas d'être patient, il vous saquera!

Cette année les B servent une nouvelle fois de cobayes.

L'année prochaine les A et C (qui restent dans l'ancien système), seront logés à la même enseigne!

Plus de mois, mais une rubrique cruelle inventée spécialement pour l'occasion.

Appréciation générale				
Exceptionnel	Excellent	Très bon	Bon	Mention d'alerte
☐	☐	☐	☐	☐

Vous l'aurez compris, en langage de "sous-pesés" si vous n'êtes pas dans les deux cadres de gauche vous n'êtes pas bons! Point barre...Et adieu toute promotion!

Alors c'est ainsi, on tombe de Charybde en Scylla. En plus l'administration gagne des sous sur le dos de ceux qui avaient des réductions d'avancement!

Car, ils ont mis le même nombre de mois d'avancement à tout le monde, (délai moyen). En clair ils (le ministère), y gagne en budget, puisque les mois de réduction permettaient à certains d'avancer plus vite et ainsi d'être payés plus, plus vite... Ces sommes ne sont plus versées...



... D'évaluation

It's a long Road!



L'exercice d'évaluation est la déclinaison d'un décret 2010-888 du 28-07-2010.

Théoriquement, votre évaluateur doit vous proposer un entretien d'évaluation avant le 31 mars 2017. Ce dernier devra également rapporter l'entretien dans un CREP, pour Compte-Rendu d'Evaluation Professionnel. Ensuite, s'en suivra ou non (selon votre satisfaction face au contenu du CREP) un long et tortueux chemin vers la voie du recours.

A travers ce numéro spécial vous trouverez les principaux éléments nécessaires à la maîtrise de l'entretien et des possibilités de recours.

L'UNSA avec vous !

Néanmoins, si vous avez besoin d'aide dans vos démarches, vous pourrez contacter la section pour prendre en charge votre demande et être mis en relation avec les élus en CAPL et CAPC de l'UNSA Douanes.

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. 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 rencontrées par ce dernier.

Un cadre précis.

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.

Le Rythme!

- L'évaluateur doit proposer une date d'entretien à l'agent évalué au moins 8 jours avant.
- L'agent 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).
- Chaque agent titulaire ayant totalisé sur l'année N-1 au moins 90 jours de présence effective (ou équivalent) doit être évalué.
- L'entretien doit se tenir dans un cadre confidentiel (aucun tiers ne doit être présent) et dans un climat de dialogue et de transparence. Chacun doit pouvoir exprimer ses attentes.
- L'évaluateur remet le CREP sous pli personnel dans un délai maxi 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. L'évaluateur disposera à son tour d'un délai de 8 jours pour répondre à la demande de l'agent.

Cette démarche a pour vocation de régler de manière amiable tout désaccord survenu lors de l'entretien ou du compte-rendu. **Elle demeure facultative** et ne gêne en rien l'éventualité d'un recours officiel par la suite.

- **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.

Dès cette année, la principale nouveauté concerne la catégorie B, avant d'être étendue aux catégories C et A : il s'agit de la suppression du cadencement accéléré ou majoré.

Les échelons de contrôleur 2,1, P sont désormais à durée fixe. Cependant, une nouvelle rubrique, avec case à cocher, apparaît dans le cartouche réservé à l'appréciation générale, (voir première page).

Le CREP est censé permettre à l'évaluateur de synthétiser en un mot la valeur de l'agent. Bref, vous l'aurez compris, il perdurera un marqueur fort qui pèsera dans votre dossier, notamment dans le cadre d'une candidature pour un « poste à profil » ou sur une liste d'aptitude.

En revanche, la mention d'alerte reste en vigueur pour toutes les catégories. Si cette case est cochée, l'évaluateur doit motiver cette décision dans la rubrique « appréciation générale ». Elle aura pour conséquences principales l'exclusion de l'agent des tableaux d'avancements et listes d'aptitudes.

Concernant les délais de réduction ou de majoration d'échelon pour les C et A, le système demeure celui déjà connu : 1, 2 ou 3 mois.

Sur ce point, si l'administration fait tout pour se montrer « ouverte » au dialogue, ne perdez pas de vue que l'évaluation reste un système vicié. Les évaluateurs sont réunis par le directeur avant les entretiens (réunion dite de « cadrage ») et c'est à ce moment-là que sont déjà fixés pour la plupart les advancements à attribuer aux agents !

Quelques marqueurs!

- La catégorie B inaugure le nouveau système d'évaluation, sans cadencement, mis en œuvre dans le cadre du PPCR ;
- Le nombre de mois à distribuer pour les C et les A est toujours fixé à 90 mois pour 100 agents évalués, les agents en échelon terminal n'étant pas repris dans ce contingent ;
- Les cadencements possibles sont l'accélération de 1, 2 ou 3 mois, la cadence moyenne et le ralentissement de 1, 2 ou 3 mois ;
- Depuis 2013, le quota de 10% d'agents devant bénéficier d'une accélération de 3 mois est supprimé. Le DI peut à présent ventiler la répartition des accélérations 1, 2 et 3 mois comme il le souhaite ;
- Pour les agents en échelon terminal, l'avancement attribué ne sera pas effectif (aucun effet sur la durée de l'échelon) mais il permettra tout de même d'évaluer sa « manière de servir ».
- la mention d'alerte est toujours en vigueur pour toutes les catégories.

Le bras de fer?

EXERCER SON DROIT DE RECOURS : la procédure de recours

Elle est (volontairement) complexe. **Le point de départ est la date de remise du compte-rendu d'évaluation signé par le directeur interrégional** ; cette date est appelée date de notification. Le recours peut porter sur deux éléments : les appréciations phraséologiques et/ou l'avancement.

Faire Appel, pourquoi ?

Les rubriques sont mal remplies, des erreurs ou certaines mentions illégales apparaissent (discrimination, référence à une activité tierce, grève, congés, absences légales, etc.), l'avancement ne correspond pas aux indications données par l'évaluateur, les appréciations ne reflètent pas la réalité du travail fourni, l'avancement n'est pas en rapport avec la phraséologie, le compte rendu n'est pas la traduction exacte de l'entretien, des contraintes ont été exercées sur l'agent, etc.

C'est un acte libre qui ne doit faire l'objet d'aucune pression hiérarchique. De même, il ne portera aucune conséquence sur la carrière d'un agent dès lors que ce recours respecte le cadre légal et la déontologie.

Quand et comment ?

Concernant les voies de recours, l'exercice est devenu plus contraignant au fil du temps. Il existe deux recours distincts pour les appréciations et l'avancement, à consulter dans le tableau suivant :

Le recours porte sur les appréciations phraséologiques du CREP :

1/ **Recours hiérarchique**, par écrit auprès du DI **dans un délai de 15 jours** après notification définitive du CREP.

2/ Réponse sous 15 jours de la hiérarchie pour accepter ou refuser le recours. L'absence de réponse dans un délai de 2 mois après le dépôt du recours hiérarchique vaut rejet implicite.

3/ Si le recours hiérarchique est rejeté : **recours en CAPL**, par écrit auprès du DI :

- **dans un délai de 30 jours** après la notification de la réponse au recours hiérarchique.

- s'il n'y a pas eu de réponse au recours hiérarchique, le délai est porté à **30 jours + 2 mois** à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique.

4/ Dépôt du **recours en CAPC** par écrit auprès du Directeur Général, **dans un délai de 2 mois** après la notification de la décision de la CAPL.

Le recours porte sur le cadencement (recours direct) :

1/ **Recours en CAPL**, par écrit auprès du directeur interrégional, **dans un délai de 2 mois** à compter de la notification de sa décision sur le CREP.

2/ Si le recours est rejeté : **recours en CAPC**,

par écrit auprès du Directeur Général, **dans un délai de 2 mois** à compter de la notification de la décision de la CAPL.

La forme du recours :

Concernant la rédaction du recours : elle ne nécessite pas de formalisme particulier hormis le type de recours à préciser (hiérarchique, CAPL ou CAPC). Il faut expliquer les raisons de votre désaccord et demander précisément ce que vous souhaitez voir modifier, corriger, supprimer ou remplacer. Dans la mesure du possible, il est bon d'étayer son argumentaire par des faits ou des exemples concrets.

Dans tous les cas, c'est un exercice délicat où l'aide et le conseil des représentants des personnels vous permettra d'optimiser vos chances d'aboutir mais également d'éviter certaines erreurs dommageables. N'hésitez pas à contacter nos élus en CAPL et C, (Romain Despouy pour la catégorie C : 06 14 48 16 17 ; Cécile Dewasmes pour la catégorie B : 06 01 76 18 18).

The last one !

Pour les cadres A et C c'est la dernière année du système connu depuis des années. En tant qu'élus en CAP, nous tenons à remplir pleinement notre fonction de représentants des personnels, afin de défendre vos carrières face au système d'évaluation qui demeure néanmoins un procédé lourd, mal pensé et symbole d'injustice.



En effet, **le principe de quotas de mois à distribuer aux agents est un facteur d'iniquité** dans la manière d'apprécier l'activité d'un agent. Selon son environnement professionnel, ce dernier pourra bénéficier d'un avancement accéléré, modéré ou nul, sans pour autant exercer ses fonctions de manière différente.

Cela a des conséquences directes pour les collègues laissés injustement de côté. En premier lieu sur leur rémunération qui augmentera plus lentement. Puis, après quelques années, cela impactera leur classement au SIGRID et donc leur avancement voire leur promotion.

A long terme, l'administration aura fait quelques économies de rémunération, mais elle aura surtout mené nombre d'agents au découragement face à un système parfois austère et subjectif.

Enfin, concernant le cadencement, il devrait être un outil sans aucun quota permettant de distinguer tous les agents méritants à hauteur de 1, 2 ou 3 mois selon une évaluation objective. **Ainsi, dans un service où tous les agents montrent une manière de servir de qualité, chacun devrait en être gratifié !**

Il n'y a rien de plus démotivant pour un agent que de s'entendre dire : « je n'ai pas suffisamment de mois à vous offrir, nous devons faire des choix ». Cela est d'autant plus absurde dans une administration comme la nôtre où le travail en équipe est un principe dominant.

For the first time!

Agents de Catégorie B: Attention danger!

Appréciation générale				
Exceptionnel	Excellent	Très bon	Bon	Mention d'alerte
☐	☐	☐	☐	☐

Ce cartouche du CREP peut être criminogène pour votre avenir. Comme nous le soulignons en première page toutes vos promotions, certains postes à profil et certaines résidences administratives pourront vous être refusés en fonction de la case dans laquelle vous êtes rangés!

Les deux cases de droite sont en tout cas annonciatrices de difficultés majeures ultérieures.

La tendance à recopier une année sur l'autre est vous le savez une constante des notateurs quand vous ne changez pas de situation. Donc la "toute première fois" vous déflore; et pour vous c'est 2017. Veillez-y particulièrement.

Les responsables nationaux (A/2) qui ont à gérer les promotions ne sont pas de vilains canards; ils ont des choix drastiques à opérer entre des centaines d'agents promouvables! Et il leur faut bien faire le tri. Et ce tri sera de plus en plus ténu, puisque le nombre de promotions se réduit comme peau de chagrin d'année en année!

Vous l'avez compris les 10 dernières feuilles d'évaluation étant examinées, dans ce cas une mauvaise croix ne serait-ce qu'une année sera rédhibitoire le moment venu, en comparaison de vos concurrents qui n'en auront que des bonnes!

Aussi veillez à votre avenir; évitez de penser que c'est encore loin...

Alors: "bon courage" et contactez nous en cas de difficulté.

Très petites entreprises : percée de l'UNSA

Les résultats des élections des Très Petites Entreprises (TPE), qui se sont déroulées du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, viennent d'être publiés.



Avec 12,49 % des voix, l'UNSA enregistre la plus forte progression.

Au regard du scrutin TPE précédent de 2012, elle est en effet la seule organisation à améliorer son score, en pourcentage (+ 5,17 %) comme en voix (+ 18,5 %). L'UNSA consolide ainsi sa 4ème place et se rapproche des trois premiers, à 0,5 point seulement du 3ème.

Ces bons résultats sont d'abord à mettre au compte de l'offre syndicale développée par l'UNSA auprès des salariés de TPE. Elle les considère comme des salariés à part entière, qui ont d'abord besoin d'information, d'aide juridique, d'assistance administrative, bref d'un syndicalisme utile, efficace et responsable. Ils sont le fruit aussi d'une campagne de terrain dynamique menée par des équipes militantes motivées.

Cet excellent score réalisé par l'UNSA ne lui fait pas oublier le très fort taux d'abstention qui marque ce scrutin. Déjà faible en 2012 avec 10,09 %, la participation chute en effet à 7,23 % en 2017. Le report du vote pendant la période des fêtes de fin d'année en est la principale explication.

Elections partielles en Douane: l'UNSA progresse

Le changement d'organisation de la douane, (Midi Pyrénées avec la DI de Montpellier; Poitiers avec Bordeaux), a conduit à une nouvelle élection en CT local. Pour l'heure nous disposons des résultats Bordelais.

L'UNSA y progresse à périmètre de DI égal, par rapport à 2014 en passant de 14,59% à 15,92%.

Ce résultat confirme les derniers scrutins qui ont vu une percée de l'UNSA en Douane.

En 2017 les cotisations UNSA n'augmentent pas. Elles nous font vivre et vous défendre.

Pensez y.

A la lecture du tableau ci-dessous, vous verrez leur coût modique.

Comme pour vos achats, comparez avec nos concurrents...

Certains vous font payer le double : c'est un choix !

COTISATIONS ANNUELLES 2017			
ACTIFS			
GRADES ou Situations	Montant annuel payé à l'UNSA	Montant annuel réel payé après fiscalité	Coût mensuel réel
Stagiaires	22	7	0€58
Agents Berkani	27	9	0€75
AC 2ème classe	64	21	1€75
AC 1ère classe	69	23	1€91
ACP2 et 1	84	28	2€33
Contrôleur 2	89	30	2€50
Contrôleur 1	95	32	2€66
Contrôleur Principal	101	33	2€75
Inspecteur	117	39	3€25
IR3	127	42	3€66
IR2	132	44	3€58
IR1	137	46	3€83
IP1/IP2	144	48	4€
DSD2/DSD1	154	51	4€25
DI/DR/DF	175	58	4€83
Administrateur civil	218	74	6€16
RETRAITÉS			
Catégorie C	33	11	0€91
Catégorie B	40	13	1€08
Catégorie A	46	15	1€25

Section Régionale UNSA Douanes de Provence

Téléphone : – 06.01.76.18.18 – 06.29. 76. 15. 60

Courriel : roude.unsa@bbox.fr

INFOS PROVENCE est le bulletin d'information de la section régionale des douanes de PROVENCE

Journal imprimé au local UNSA Douanes

Caserne des Douanes – Bâtiment A – 56 boulevard de Strasbourg – 13003 Marseille