

Toute reproduction ou diffusion de nos articles est non seulement autorisée mais conseillée

SOMMAIRE :

Édito :
Sous pesage
Annuel

Le long
fleuve pas
tranquille !

Dématérialisa-
tion du titre
restaurant.

Fonction-
naires :
Salaires en
baisse

Bulletin
d'adhésion

§§§§§§§§§§§§§§§§§§

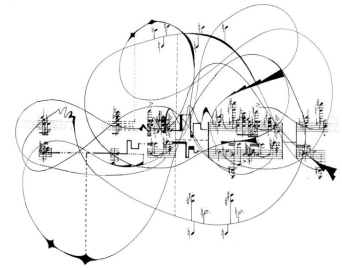
Le travail use,
le repos
rarement :
économisons-
nous !!!

§§§§§§§§§§§§§§§§§§

De deux mots,
choisit le moins
long.

Édito : Sous-pesage annuel !

Ce numéro 163 de notre Douane et Profession est essentiellement consacré à l'entretien professionnel. Cette machine compliquée qu'on ne peut même pas comparer à une usine à gaz, tant cette dernière finit par paraître simple quand on étudie le système mis en place en douane depuis des années.



Tant d'heures précieuses de cadres supérieurs de tous poils consacrées au sous-pesage de leurs subordonnés et à l'attribution de maigres récompenses qui en tout état de cause ne font pratiquement que des mécontents !

Tant d'heures d'agents consacrés à se "vendre ou défendre" au mieux !

Et pourtant l'entretien professionnel existe et il faut faire avec et même faire tout court! Nous sommes dans un état de droit et dans un service public où nous devons accepter de vivre dans le cadre qui nous est défini. Même s'il est clair que tout cela pourrait être simplifié !

À l'UNSA Douanes, nous ne sommes pas de ceux qui déclament depuis des dizaines d'années des incantations contre la notation sans jamais avoir réussi à écorner quoique ce soit du système ! Bien au contraire, puisqu'à force d'avoir critiqué l'entretien professionnel, ils ont amené les gouvernants et responsables administratifs à en gommer les aspérités et à rendre l'entretien professionnel plus acceptable !

C'est pourquoi dans cette édition nous allons essayer modestement de rappeler les bases et le fonctionnement, pour vous aider et guider dans votre cheminement.



Nous n'oublions en effet pas que le jugement humain est faillible et que vous pouvez être "la victime" d'injustices voire de turpides de certains "chefs" sans scrupules. C'est le rôle du syndicat et des représentants du personnel d'être là à vos cotés et nous y sommes.

Il vous suffit de faire appel à nos militants qui prendront en charge votre dossier s'il vous pose problème.

Mais avant d'en arriver là, étudions le parcours dans les pages suivantes et essayons de déjouer tous les pièges.

Le long fleuve pas tranquille

L'entretien Professionnel



Les bases :

La procédure d'entretien professionnel prévu par le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 est déclinée en douane par la note DG n°00001 du 2 Janvier 2014. Cet entretien doit être l'occasion d'un véritable échange entre le supérieur hiérarchique et l'agent.

Il doit permettre de faire le bilan de l'ensemble de l'année écoulée et de tracer les perspectives pour l'année à venir. L'entretien professionnel est théoriquement obligatoire pour tous les agents en activité au 31 décembre de l'année précédente et ayant au moins 90 jours de présence effective. Cette date du 31 décembre sert de référence pour le grade et l'échelon dans lequel l'agent est évalué. A noter que l'agent peut refuser de participer à l'entretien.

Si au cours de l'année de référence, l'agent a changé d'affectation, de fonction voire de direction, un avis préalable doit être établi par le supérieur hiérarchique précédent.

De même si un agent est absent au cours de la période des entretiens professionnels, celui ci sera effectué dans les deux semaines suivant sa reprise d'activité.

La phase préparatoire à l'entretien :

Le supérieur hiérarchique propose à l'agent un rendez vous avec un délai minimum de 8 jours entre la proposition et la date de l'entretien.

En cas de refus de l'entretien, ce refus est constaté puis suivi d'une seconde proposition d'entretien si un nouveau refus est constaté, le compte rendu d'entretien professionnel est alors servi de manière unilatérale par le supérieur hiérarchique.



Conseil de l'UNSA Douanes :

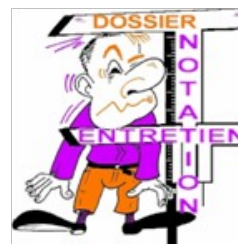
Il est préférable de participer à l'entretien, en effet il est toujours plus facile pour un supérieur hiérarchique de dénigrer un agent en son absence. De plus la présence de l'agent doit permettre à celui ci de contester lors de l'entretien certaines inexactitudes mais aussi d'éclaircir certains points avec le supérieur. Il est toujours plus facile de faire rectifier le compte rendu par le supérieur lors de l'entretien qu'à posteriori.

L'entretien :



Celui ci doit être un véritable dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique. Sur le compte rendu d'entretien professionnel seront donc précisées les fonctions exercées, les résultats professionnels (notamment par rapport aux objectifs assignés l'année précédente), les objectifs pour l'année à venir, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins en formation ainsi que celles qui ont été suivies.

Puis dans un second temps les connaissances professionnelles, les compétences personnelles, la manière de servir (notamment l'implication professionnelle et le sens du service public), pour les agents ayant des fonctions d'encadrement les rubriques "capacité à organiser et animer une équipe" ainsi que "définir et évaluer des objectifs" et enfin une appréciation générale ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle (Promotion, mobilité fonctionnelle ou géographique, etc).



L'entretien doit se tenir dans un cadre confidentiel (aucun tiers ne doit être présent). L'entretien se termine enfin par la proposition de cadencement (cadence accélérée, cadence moyenne, mention d'alerte et ralentissement).

Le nombre de mois attribués à une direction est établi à partir du nombre d'agents de la catégorie ne se trouvant pas en échelon terminal au 31 décembre de l'année précédente. À noter qu'en catégorie C, le 9ème échelon d'ACP1 n'ayant été créé qu'au 1er février 2014 (donc après le 31 décembre 2013), le 8ème d'ACP1 est encore un échelon terminal pour 2014.

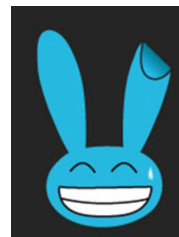
C'est ce nombre multiplié par 0,9 qui déterminera le nombre de mois à répartir pour chaque catégorie.

Nouveauté : Depuis l'an dernier, 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 sera « fictif » (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 « très grave », en effet même si elle ne ralentit pas le changement d'échelon, c'est souvent les prémices d'un futur ralentissement et donc les agents doivent être très vigilants et ne pas hésiter à « monter » les recours nécessaires avec leur argumentaire.

La majoration ou ralentissement est enfin le cas extrême qui correspond à une insuffisance professionnelle et peut conduire en bout de course à un licenciement.



Conseil de l'UNSA Douanes :

Il faut préparer son entretien en prévoyant tous les justificatifs mettant l'agent en valeur. Il ne faut pas hésiter à faire compléter par le supérieur, des fonctions exercées et omises sur le compte-rendu.

Il faut aussi ne pas oublier les formations sollicitées et non obtenues. Il faut lors de l'entretien ne pas laisser des mentions qui pourraient prêter à interprétation en faisant clairement exprimer l'avis du supérieur, par exemple « sait faire preuve de » ne veut pas dire « fait preuve de ».

La phase Post-entretien :



A l'issue de l'entretien et au maximum dans un délai de 15 jours, l'agent est destinataire du compte rendu d'entretien professionnel (la date de remise à l'agent est précisée)

En cas de contestation des appréciations phraséologiques émises par le supérieur hiérarchique, l'agent peut déposer un recours gracieux auprès de celui-ci. Pour ce faire il dispose d'une semaine après la notification pour déposer le recours gracieux, le supérieur disposant lui aussi d'une semaine pour y répondre.

Il est précisé que si le recours gracieux est déposé, le délai de 15 jours dont dispose l'agent pour signer le compte rendu d'entretien professionnel ne court qu'à partir de la notification officielle à l'agent de la réponse du supérieur hiérarchique au recours gracieux.

Suite à cette remise l'agent dispose de 15 jours pour remplir ses observations sur le compte rendu, le signer et le renvoyer à son supérieur (la signature ne vaut pas validation de celui-ci mais atteste uniquement qu'il a pris connaissance du document).

Après cette phase le compte-rendu d'entretien professionnel est complété par l'avis du chef divisionnaire et enfin par la décision du chef de service qui donne à la cadence d'avancement un caractère définitif. Ce dernier peut aussi s'il se souhaite émettre un avis phraséologique.

La notification de compte rendu d'entretien professionnel devenu définitif est alors faite à l'agent sous pli. Dès celle-ci, l'agent dispose de 15 jours pour y apposer ses observations, signer (la signature ne vaut pas validation de celui-ci mais atteste uniquement qu'il a pris connaissance du document) et renvoyer le compte rendu d'entretien professionnel .



Conseil de l'UNSA Douanes :

Il faut donc utiliser le recours gracieux qui est certes facultatif, cependant il démontre de la part de l'agent une volonté de tenter de résoudre à l'amiable le différent. Ce recours peut porter sur le compte-rendu d'entretien professionnel mais aussi sur les éléments ayant concouru à sa rédaction notamment l'avis préalable.

Les voies de recours :

Les recours sont à rédiger sur papier libre et à adresser, selon le cas :

- au supérieur hiérarchique, (recours hiérarchique);
- au président de la CAPL;
- au président de la CAPC.

Si la contestation porte sur les appréciations phraséologiques, il est impératif de déposer un recours hiérarchique auprès de l'autorité hiérarchique qui a validé le compte rendu d'entretien professionnel. Ce recours doit intervenir dans les 15 jours francs à compter de la notification du compte-rendu d'entretien professionnel devenu définitif.



L'autorité hiérarchique doit y répondre dans un délai de 15 jours francs, en absence de réponse, elle est considérée négative à l'issue de 2 mois. Après la réponse, l'agent dispose de 30 jours pour saisir la CAPL compétente (n°1 pour les inspecteurs, n°2 pour les agents de catégorie B, n°3 pour les agents de catégorie C). Dans le cas où il n'y a pas de réponse de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose de 2 mois et 30 jours après la date du dépôt du recours hiérarchique pour saisir la CAPL compétente.

Si la contestation ne porte que sur la cadence d'avancement l'agent saisit directement la CAPL compétente dans un délai de 2 mois après la notification du compte-rendu d'entretien professionnel devenu définitif.

En cas de rejet par la CAPL compétente, l'agent dispose d'un délai de 2 mois après la notification de rejet par la CAPL pour saisir soit la CAPC compétente soit la CCPC pour les personnels navigants, agents Berkani ou agents non-titulaires.

Conseil de l'UNSA Douanes :

Pour les agents mutés l'année précédente, il faut concernant le recours hiérarchique, ne pas oublier comme pour le recours gracieux, la possibilité de recourir contre l'avis préalable (Certains Supérieur ayant parfois la main lourde lorsque les agents ont quitté la direction).

De même ne pas hésiter à joindre tous documents à l'appui de la demande quel que soit le type de recours.

Petits arrangements entre amis !



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

Ces situations sont aussi difficiles à gérer pour les évaluateurs directs qui cherchent à « jouer le jeu ». D'une part, ils n'ont pas tous les moyens (mois contingentés) de récompenser à juste titre tous les agents qu'ils estiment comme bons professionnels. D'autre part, ce sont bien les chefs de service qui sont au plus près des agents dans la chaîne hiérarchique et pourtant leur avis n'est pas toujours respecté par les cadres supérieurs.

Les élus UNSA Douanes expriment leurs sentiments :

En tant qu'élus en CAP, nous tenons à remplir pleinement notre fonction de représentants des personnels, afin de défendre vos carrières professionnelles face au système d'évaluation qui demeure néanmoins un procédé lourd, mal pensé et symbole d'injustice.



En effet, le principe de quota 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 la rémunération qui augmentera plus lentement. Après quelques années, cela impacte le classement SIGRID et donc l'avancement voire la promotion. Mais cela se traduit également par des rétrogradations au classement du Tableau Annuel des Mutations.

Au 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.

Pourtant, nos principes fondateurs étant basés notamment sur le dialogue et l'échange, nous appréhendons favorablement l'idée d'un entretien annuel entre l'agent et sa hiérarchie. Mais celui-ci doit être l'occasion d'un véritable échange constructif, où tous les sujets pourront être abordés librement de part et d'autre, et non celle d'une leçon de morale ou pire, d'un règlement de comptes comme cela peut l'être par moment.



Enfin concernant le cadencement, il devrait être un outil sans aucun quota permettant ainsi 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.

En définitive :

Nous vous conseillons :

- De jouer le jeu si vous participez à l'entretien, mais de ne pas oublier que sur les deux protagonistes l'un n'a pas le même enjeu que l'autre !
- De ne pas oublier :
 - qu'en matière d'entretien professionnel le français n'est plus le même que celui que vous avez appris à l'école, ainsi : « bon » c'est pas bon/ sait en faire preuve veut que vous n'êtes pas « toujours à la hauteur », etc.
 - Si vous n'êtes pas contents, de contester, car cela a toujours un impact sur la hiérarchie pour l'avenir, même en cas de refus du supérieur hiérarchique, de la CAPL ou de la CAPC.
- De vous faire aider pour rédiger par un de nos militants ou élus. Les recours type sont à proscrire car ils sont vite repérés (même déguisés !) et sont le germe d'un refus immédiat !

Dématérialisation du titre restaurant



Ne plus payer son repas avec un ticket restaurant, mais avec une carte à puce ? Ce sera désormais possible.

Le décret fixant les règles en matière de dématérialisation des titres restaurant, utilisés par 3,5 millions de salariés en France, est paru ce vendredi au Journal officiel.

Le texte, qui doit entrer en vigueur dès le 2 avril, stipule que « **les titres restaurant peuvent être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée** ».

« Fonctionnalité de blocage de paiement »

À l'instar de la version papier, la version numérique est limitée à une dépense quotidienne de 19 euros et n'est pas utilisable le dimanche et les jours fériés (à l'exception des salariés travaillant ces jours-là).

Ces limitations existent pour la version papier, même si elles ne sont pas toujours appliquées par les restaurants et commerces, mais avec la version électronique, les émetteurs devront prévoir une « **fonctionnalité de blocage automatique du paiement** », précise le décret.

Plus de problème de monnaie

En revanche, alors qu'il est interdit aux commerçants de rendre la monnaie, désormais, « **lorsque les titres-restaurant sont émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité de la somme exacte à payer** », dans la limite du maximum quotidien autorisé, précise le texte.

Le titre restaurant est né il y a cinquante ans en France pour permettre aux salariés de s'offrir un repas chaud à midi, moyennant des avantages fiscaux pour les entreprises.

Quatre émetteurs historiques se partagent ce marché de 5 milliards d'euros : Edénred (Ticket Restaurant), Sodexo (Chèque Restaurant), Chèque Déjeuner et Natixis (Chèque de Table). Ils sont concurrencés par deux entrants récents : Moneo Resto (paiement par carte type bancaire) et Resto Flash (paiement par smartphone).



Il reste à savoir ce que va faire le ministère. N'étant pas à l'origine du projet, il semblerait que nos « technos » aient des réticences ...

Les salaires des fonctionnaires en baisse !

Après 2012, rebelote en 2013 :

Selon un indicateur global du ministère de la Fonction publique, la rémunération des agents de l'État a reculé l'année dernière. Une baisse de 0,34% en net de l'indice de traitement brut-grille indiciaire.

Au quatrième trimestre de l'année 2013, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) dans la fonction publique de l'État a augmenté de 0,01% alors que la valeur du point d'indice est restée stable.

C'est ce que constatent les statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), publiée le 27 mars par le ministère de la Fonction publique ([cliquer ici pour consulter les données](#)).

L'ITB-GI est calculé par la DGAFP à partir d'un système d'information produit par l'INSEE. Il permet d'apprécier l'ensemble des évolutions du traitement brut ou net des agents de la fonction publique de l'État. Au-delà du point d'indice, gelé depuis l'été 2010, l'ITB-GI appréhende notamment certaines mesures catégorielles, l'impact de la variation des cotisations salariales ou celle du minimum de traitement. C'est donc un indicateur global.

La DGAFP observe qu'il est resté stable au quatrième trimestre 2013 pour les catégories A et C et qu'il a augmenté de 0,04% pour les agents de catégorie B.

« Cette augmentation résulte de l'adhésion au Nouvel espace statutaire de nouveaux corps », précise la DGAFP, qui cite les corps des contrôleurs du travail ou de secrétaires de documentation du ministère de la Culture.

Le Nouvel espace statutaire, ou « NES », regroupe en une seule grille des corps de catégorie B qui relevaient jusqu'alors de grilles indiciaires différentes.

En moyenne en 2013, l'ITB-GI a augmenté de 0,11% en brut mais diminué de 0,34% en net. En 2012, déjà, il avait augmenté de 0,41% en brut et diminué de 0,03% en net. Autant d'éléments techniques pour une évidence : la rémunération des fonctionnaires est en baisse régulière.

Et du côté du gouvernement c'est toujours le refus de s'engager dans une quelconque voie de revalorisation du point d'indice; en clair nous payons de plus en plus cher notre sécurité d'emploi !



BULLETIN D'ADHÉSION



À renvoyer à :

UNSA Douanes
139 rue de Bercy – Bâtiment VAUBAN
Pièce 096 EST 1 – 75012 PARIS
unsadouanes@gmail.com

M., Mme, Mlle

Prénom..... né(e) le.....

Adresse complète

.....

.....

Téléphone domicile (fixe)..... Portable.....

Adresse électronique

Branche Grade Échelon

Fonctions exercées.....

Direction Régionale Résidence Administrative

Téléphone bureau Entrée en Douane le

J'autorise l'UNSA Douanes à me communiquer les informations syndicales sur mon adresse e-mail :

(PRO) :

(PERSO) :

Mon adhésion comporte une entière souscription aux dispositions statutaires régissant le Syndicat et je m'engage à payer régulièrement ma cotisation.

A.....le.....

(Signature)

Directeur de la publication : Vincent THOMAZO

Rédacteur en chef : Vincent THOMAZO

« **Douane & Profession** » est le bulletin d'information du syndicat **UNSA Douanes**

Journal imprimé et composé au siège de l'**UNSA Douanes**

Imprimé et composé au siège

Abonnement annuel 70 €

Service gratuit aux adhérents

UNSA Douanes

139 rue de Bercy – Bâtiment VAUBAN

Pièce 096 EST 1 – 75012 PARIS

Téléphones : 01.57.53.29.26 – 06.61.71.67.90 – 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com ou unsadouanes-dg@douane.finances.gouv.fr