



Évaluation : un exercice ... en fin de vie ?



SOMMAIRE :

Introduction	<i>Page 2</i>
I – Mutation dans l'intérêt du service	<i>page 2</i>
II – Recours en évaluation	<i>page 3</i>
III – Tableau d'Avancement (TA) au grade de C1	<i>page 3</i>
Glossaire des sigles	<i>page 4</i>

Introduction

1°) présents



a) Présidence : cette commission était présidée par Alexis LOPES, chef du bureau A2. La séance a été ouverte à 9h30.

b) Syndicats présents :

CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA & USD-FO.



c) pour SOLIDAIRES :

siégeaient Edwige Yot (titulaire), Fabien Milin (suppléant) et Aveline Régnier (expert).



d) secrétariat adjoint :

(pour les syndicats) : SOLIDAIRES.



2°) Préalables

a) CGT (déclaration) : via les documents du Comité Technique de Réseau (CTR) du 19 mai - sur les élections dans les directions touchées par la réforme territoriale -, la DG considère que les CAPL sont des instances de 2^{de} zone, puisqu'il n'y aura vote que pour les CT locaux.

b) SNCD-FO (propos) : 1 journée de préparation, c'est insuffisant pour étudier 26 recours.

c) SOLIDAIRES (propos) : idem. D'autant plus qu'il y avait à étudier d'autres dossiers dans le cadre des autres points à l'ordre du jour.



d) Réponses du président : 120 recours par catégorie en moyenne chaque année (et 100 à 110 en cat. B en 2016). Par delà la CAPC du 12 juillet, on a repoussé au 2^d semestre le calendrier pour les B.

I – Examen d'une mutation dans l'intérêt du service

1°) Présentation *par la DG*

Un agent a fait l'objet d'un changement d'affectation au sein de la DI, entraînant perte de rémunération.

Ce changement a été contesté en justice par l'agent, pour excès de pouvoir et au motif qu'il s'agissait d'une sanction disciplinaire déguisée, dont les règles n'ont pas été respectées.

La Cour Administrative d'Appel (CAA) compétente, dans son arrêt, indique que la mesure a été prise *dans l'intérêt du service, suite aux agissements en service*, entraînant une *perte très sensible de rémunération*, et, sans que l'intéressé ait été à même d'obtenir communication de son dossier. Sur cette base, la CAA décide d'annuler la décision de mutation et de mettre à la charge de l'État le versement de la somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par l'intéressé.

La DG déduit que la CAA conclut que le dossier de l'agent aurait dû faire l'objet d'une consultation de la CAPC compétente.

2°) Réactions syndicales

→ L'UNSA a indiqué que c'était le président de la CAPC qui déclarait que la CAPC était compétente. Et que ce n'était pas l'avis de tous les représentants du personnel !

→ SOLIDAIRES a d'abord protesté sur la présentation de ce dossier : point à l'ordre du jour ajouté la veille après-midi de la CAPC, dossier en seule consultation visuelle¹ !

Puis nous avons indiqué avoir eu une autre interprétation de la décision du tribunal, à savoir *annulation* de la décision du DI. Et que cette sollicitation de la CAPC, de *confirmation* du déplacement d'office, dans le même service donnait l'impression que la DG rétrovalidait la décision de la DI, pourtant annulée par la CAA ! *In fine*, nous avons demandé s'il y avait eu un entretien de la DI avec l'agent pour connaître ses desiderata de mobilité, l'intéressé convenant ne pas pouvoir revenir dans son ancien service.

→ la CGT a indiqué qu'étudier ce point la veille du CTR ayant pour ordre du jour le nouveau règlement particulier mutations, était un mauvais signal. Puis a ajouté être attachée aux vertus pédagogiques des procédures disciplinaires.

→ la CFDT a indiqué que la rigidité dans les mutations n'était pas une bonne chose, et qu'il était dommageable que des acquis collectifs aient été remis en cause par le passé par des initiatives juridiques individuelles. En d'autres termes que le droit social ne soit issu non plus du *dialogue social*² mais de la jurisprudence.

→ l'USD-FO a pointé la nécessité de définir des règles et a invité la DG à parler de cette question dans un groupe de travail.



3°) Le vote : Le président demandant à la CAPC d'entériner la mutation de l'agent, les OS ont toutes refusé de prendre part au vote. La parité administrative a voté pour, la mutation a ainsi été confirmée.

1 La DG s'inspire-t-elle de la méthode employée pour le [traité transatlantique](#) !?

2 NDLR : rapport de force social serait peut-être plus adéquat.



II – Recours en évaluation (ex-notation) 2015 des C2

1°) Statistiques

- **a) Mois disponibles** : Dès le début de la CAPC, M. LOPES a indiqué disposer d'un total de 23 mois pour 95 recours, sachant que 26 recours devaient être étudiés ce jour, les autres lors de CAPC ultérieures. Ce qui laissait une provision d'environ 5 mois à cette CAPC.
- **b) Nombre de recours** : 26 recours devaient donc être débattus en une journée, c'est-à-dire un nombre très (trop) important pour qui veut préparer correctement la CAP. Les OS n'ayant accès aux dossiers personnels des agents que la veille, sans possibilité de photocopier le moindre document, le temps consacré à chacun d'eux est inversement proportionnel à leur nombre.

Revendication : À quand les CAP 2.0 ?
Dans d'autres administrations (Ministère de la Recherche par exemple), un serveur commun contient les dossiers des agents dont les cas doivent être évoqués, il est accessible aux seuls représentants du personnel devant siéger, au moins 3 semaines avant la date de la réunion...

2°) Bilan

a) Types de recours :

- 2 recours concernaient la phraséologie et la cadence d'avancement (il sera examiné ultérieurement)
- 1 recours portait uniquement sur la phraséologie
- 23 recours ne concernaient que la cadence d'avancement

b) Reports :

L'examen de 2 cas a été remis à la prochaine CAPC :

- l'un parce que l'administration souhaitait examiner la recevabilité du recours
- l'autre parce qu'un complément d'information, demandé à la hiérarchie de l'agent (et déjà réclamé en CAPL), était manquant

c) décisions définitives :

- 5 agents ont été récompensés chacun d'un mois
- le seul recours sur la phraséologie étudié n'a pas donné lieu à modification, l'agent n'ayant aux yeux de l'administration pas suffisamment étayé son argumentation avec des résultats concrets.

3°) Commentaires : *un exercice en fin de vie ?*

L'administration a déploré – comme les OS avant elle – que les « règles techniques » de l'évaluation ne permettent pas d'accorder un avancement accéléré d'échelon à tous les dossiers le méritant.

Cette pénurie de mois entraîne l'application par l'administration de critères empiriques, dont les OS peuvent au mieux vérifier leur application égalitaire à tous :

Le dossier « non prioritaire » : un changement d'échelon ou de grade dans l'année étudiée (que ce soit à l'ancienneté ou par voie d'examen) constitue une récompense, le dossier n'est donc pas prioritaire, aussi bons soient les résultats obtenus.

À contrario, faire partie du « **club des oubliés de la notation** » est un gage d'avancement, mais le chemin de croix peut se révéler interminable : pour un agent, 12 ans sans promotion n'ont pas suffi...

La « boule de cristal » : la cadence de l'année N+1 devient un critère utile. En effet, si l'agent a obtenu un avancement lors de la campagne 2016 (élément connu lors de la CAPC qui conclut la campagne 2015, vu son déroulement tardif), justice lui a été rendue, et il ne peut plus prétendre à être un « oublié de la notation ». CQFD.

→ Quand l'administration en arrive à développer de tels concepts, c'est le signe évident que l'exercice de l'évaluation a atteint ses limites !

Autre conséquence de la pénurie organisée : le meilleur des dossiers obtiendra un mois au mieux. Il y a déjà si peu de mois à distribuer, mieux vaut accorder 5 fois 1 mois qu'une fois 2 mois et une fois 3 mois : on retrouve au niveau de la CAPC la fameuse technique du « **saupoudrage** » utilisée par beaucoup de services. Alors à défaut d'attendre de l'administration un avancement accéléré puisqu'ils sont si peu nombreux, accordez toute votre attention à la phraséologie : les appréciations flatteuses ne sont, elles, soumises à aucun quota !

III – Tableau d'Avancement (TA) 2016 au grade de C1

- 1°) Rappel des conditions statutaires**
- être depuis un an dans le 7^{ème} échelon de contrôleur
 - avoir 5 ans de services en catégorie B au 1^{er} janvier de l'année du TA
 - avoir au moins une cadence d'avancement moyenne l'année précédente
 - ne pas avoir subi une sanction disciplinaire non amnistiée ou d'une certaine gravité

2°) Statistiques

Les agents	Années				Évolution 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
Ayant vocation	611	511	381	479	-21,6%
Promus	223	195	178	176	-21,08%
Présents sur le TA de l'année précédente, inclus au titre de la priorité absolue	12	22	20	12	=
Exclus pour motifs disciplinaires et/ou d'insuffisance professionnelle	8	7	8	6+1 HC	-12,5%
- propositions initiales de la haute administration	7	9	9	6+1 HC	=
- suite à interventions syndicales : - réintégrations dans le TA	1	2	1	0	-100%
- encouragement pour le TA suivant	1	1	0	0	-100%

3°) Focus sur les exclusions

7 agents ont été écartés du tableau :

- 2 pour faire l'objet de blâmes datant de moins de 3 ans (sanctions du 1^{er} groupe),
- 2 pour exclusion temporaire des fonctions > 3 mois (sanctions du 3^{ème} groupe), datant de moins de 10 ans,
- 1 autre parce que suspendu de ses fonctions depuis 5 ans et se trouvant en détention provisoire,
- le dernier pour manquements aux obligations professionnelles et en attente de la notification d'un blâme (voir plus haut le paragraphe sur la mutation dans l'intérêt du service),
- 1 agent avait été proposé par son DI, mais signalé par le bureau A1 en raison de sanctions disciplinaires (sanctions du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe de moins de 10 ans). Les OS ont argué que les faits reprochés étaient anciens (2008) et que depuis le dossier de l'agent était exemplaire, l'administration s'en est tenue au règlement en matière de discipline et a confirmé sa décision de l'écartier.




3°) Le vote :

- CFDT et CGT ont voté CONTRE
- SOLIDAIRES-Douanes s'est ABSTENUE → *explication : le rang de classement a été respecté, les exclusions pour motifs disciplinaires sont statutaires (si pour un certain nombre c'était plus que compréhensible (!), au vu des éléments dont nous disposons, plusieurs dossiers méritaient à notre sens bienveillance).*
- USD-FO et UNSA ont voté POUR ce tableau.
- L'administration a voté POUR, le tableau a donc été entériné.

Glossaire des sigles

Sigle	Définition		
CAPC	Commission Administrative Paritaire Centrale	HC	Hors classement
CAPL	Commission Administrative Paritaire Locale	OS	Organisation(s) Syndicale(s)
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail	SNCD-FO	Syndicat National des Cadres des Douanes – Force Ouvrière
CGT	Confédération Générale du Travail	UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes

 **SOLIDAIRES Douanes** était représenté par **Edwige Yot (titulaire), Fabien Milin (suppléant) et Aveline Régnier (experte)**. Pour toute question, n'hésitez pas à les contacter.