



## BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

**N° 2009/44 – 1<sup>er</sup> décembre 2009**



- ⇒ **Bilan de l'expérimentation de l'entretien professionnel aux agents de catégorie A et extension du dispositif aux agents de catégorie B et C en 2010.** page 1
- ⇒ **Evolution des indicateurs de performance utilisés à la DGDDI : le SNCD écrit au Directeur général.** page 5

### RESUME : L'ESSENTIEL DU BI

- ⇒ **Sur l'entretien** : l'entretien professionnel ne diffère guère dans sa pratique de l'ancienne évaluation.
- ⇒ **Sur les réductions d'avancement** : l'abolition du plafond de 50% maximum des agents récompensés et la possibilité retrouvée d'obtenir 1,2 ou 3 mois de réduction en lieu et place de 1 ou 3 mois auparavant a instauré plus de souplesse, sans aboutir à un saupoudrage (58,28% des agents « cobayes » ont obtenu une réduction d'avancement).
- ⇒ **Sur le recours portant sur les appréciations phraséologiques** : l'utilité d'un recours gracieux préalable à la saisine de la CAPL n'a pas été démontrée.
- ⇒ **Sur le rôle de l'évaluateur** : le dispositif général est toujours aussi lourd et « chronophage » pour un contenu managérial inexistant.
- ⇒ **Sur le régime indemnitaire** : le SNCD n'oublie pas que les dispositions les plus inquiétantes du décret 2007-1365 n'ont pas été expérimentées en douane en 2009. L'article 13 permettra, en effet, l'attribution de la prime de résultats (PFR) à la lecture du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Suite aux premières indications délivrées en marge du groupe de travail Mutation du 18 septembre 2009 (cf BI n° 2009/37 du 13/10/09 disponible sur le site du SNCD [www.sncd.info/](http://www.sncd.info/) rubrique « Informations périodiques »), la direction générale a réuni le 10 novembre, à la demande des organisations syndicales, **un groupe de travail entièrement consacré au bilan de l'expérimentation de l'entretien professionnel aux agents de catégorie A en 2009** afin de proposer son extension aux agents de catégorie B et C en 2010.

Mme ORANGE LOUBOUTIN, sous-directrice, présidait ce groupe de travail, assistée de M. BOUCARD, chef du bureau A/2, et de leurs collaborateurs.

Le SNCD était représenté par Nicolas TREMOLLET et Patrick NASARRE.

## **I - Rappel des principales dispositions du décret n° 2007-1365 du 17/09/07**

La loi n° 2007-148 du 2/02/07 et le décret d'application n° 2007-1365 du 17/09/07 ont notamment instauré (cf BI n°2008/38 du 16/08/08 disponible sur le site du SNCD [www.sncd.info/](http://www.sncd.info/) rubrique « Informations périodiques » ) :

### **– l'entretien professionnel en lieu et place de l'évaluation**

L'entretien d'évaluation devient l'entretien professionnel.

Pour autant, les règles posées par le décret ne modifient pas le cadre procédural précédent de l'entretien : il reste annuel, l'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct (qui pour les agents de catégorie A doit impérativement être un agent de catégorie A+), un préavis de 8 jours est prévu pour préparer l'entretien, lequel conserve un caractère confidentiel et donne lieu à un compte rendu.

### **– la suppression de la note chiffrée**

Le nouveau système ne comporte plus l'attribution d'une note.

La fiche de notation disparaît de fait.

**Cependant, le maintien de mois de réduction d'avancement à distribuer ne change pas réellement la donne** ou, pour reprendre les termes de l'administration, « le levier managérial de la notation persiste avec l'attribution de mois de réduction ».

Une nouvelle notion apparaît : « **la cadence d'avancement** » qui peut être moyenne (absence de mois) accélérée (mois de réduction) ou ralentie (mois de majoration).

### **– la possibilité retrouvée d'obtenir 1, 2 ou 3 mois de réduction**

A la place des deux paliers actuels (un mois et trois mois) sont instaurés trois paliers, d'un mois, de deux mois et de trois mois.

La disparition de l'équivalent de la note intermédiaire (+ 0,01), qui n'ouvrait droit à aucune réduction de délai tout en permettant parfois de différencier l'agent qui travaille bien mais qui ne peut bénéficier d'un mois de réduction du fait des quotas, d'un agent qui fait le « service minimum », pourra éventuellement être regrettée.

### **– un système permettant de récompenser (en théorie) jusqu'à 70 % des agents contre 50 % auparavant**

Le précédent système prévoyait que 30 % maximum des agents avaient droit à une réduction d'un mois, 20 % maximum une réduction de 3 mois et un total maximum de 50 % des agents pouvaient prétendre à une réduction d'avancement.

L'unique seuil qui persiste dans le nouveau système est un minimum de 10 % des agents hors échelons terminaux qui doivent bénéficier de 3 mois de réduction.

Cela permet de pouvoir récompenser potentiellement jusqu'à 70 % des agents contre 50 % actuellement.

### **– la mise en place d'un recours gracieux préalable à la saisine de la CAPL portant sur les appréciations phraséologiques**

Désormais, tout recours portant sur les appréciations doit d'abord prendre la forme d'un recours « gracieux », formulé auprès de son chef hiérarchique direct.

Le recours devant la CAP ne peut intervenir qu'après l'échec du recours gracieux.

Subsiste, sans que l'on comprenne sa place, le « recours hiérarchique » qui demeure un principe posé par la jurisprudence (CE, 30 juin 1950, Quéralt).

## II - Bilan de l'expérimentation pour les agents de catégorie A en 2009

A titre d'illustration, s'agissant des inspecteurs, les statistiques suivantes ont été communiquées pour 2009 :

### **1 - Sur les cadences d'avancement distribuées et le nombre d'agents récompensés**

Nombre d'agents concernés	2250
Pourcentage d'agent ayant obtenu une réduction	58,26 %
Pourcentage d'agent ayant obtenu 3 mois de réduction	12,71 %
Pourcentage d'agent ayant obtenu 2 mois de réduction	10,06 %
Pourcentage d'agent ayant obtenu 1 mois de réduction	35,49 %
Nombre d'agent ayant obtenu la note d'alerte	1
Nombre d'agent ayant obtenu une majoration de 1 mois	1

**Commentaires du SNCD : le nouveau système a donc apporté plus de souplesse sans aboutir à un saupoudrage puisque 58,26 % des agents contre 50 % auparavant ont donc bénéficié d'au moins un mois de réduction d'avancement.**

**Le chef de service demeure donc un manager avec très peu de moyens pour récompenser ses agents puisque le nombre de mois de réduction d'ancienneté à distribuer reste déterminé selon les règles existantes (soit 90 mois à distribuer pour un effectif de 100 agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel – art. 7 du décret).**

### **2 - Sur les recours exercés**

Nombre de recours sur la cadence d'avancement en CAPL	66
Nombre de recours sur les appréciations en CAPL	8
Recours gracieux préalable	17
Demandes ayant abouti favorablement	6

S'agissant du recours gracieux d'une part, les élus en CAPL n'ont souvent disposé d'aucune information sur le sujet. D'autre part, le formalisme de ce recours reste à définir : si celui-ci doit être écrit, un simple échange de méls entre les parties suffit-il ?

⇒ La direction générale a répondu par l'affirmative.

Concernant le recours portant sur les appréciations phraséologiques rédigées par le chef divisionnaire :

Le chef divisionnaire ne remplit cette rubrique qu'après que le document relatif à l'entretien professionnel a été retourné signé par l'agent. Ce dernier est donc dans l'impossibilité de contester ces appréciations via le recours gracieux.

⇒ En conséquence, la direction générale a admis que le recours portant sur les appréciations formulées par le chef divisionnaire pouvait être exercé directement devant la CAPL compétente, sans recours gracieux préalable.

Nous avons également regretté que l'absence de réponse à un recours gracieux vaille rejet de celui-ci.

Face aux multiples interrogations concernant les recours, la direction générale a indiqué que les voies de recours seraient désormais indiquées dans le document relatif à l'entretien professionnel.

### **Commentaire du SNCD :**

**Le SNCD a regretté qu'aucun véritable bilan n'ait été réalisé sur le recours gracieux préalable.**

**La faiblesse des chiffres présentés semble surtout nous démontrer que les agents ne se sont pas encore appropriés le dispositif et ses délais extrêmement contraignants.**

**De plus, l'intérêt de la multiplication des voies de recours (gracieux, hiérarchique, CAPL) apparaît très limité et risque de susciter des difficultés tant pour l'administration en gestion que pour les agents évalués eux-mêmes.**

### **3 - Sur la conduite de l'entretien professionnel**

Le SNCD a été le seul à s'inquiéter des lacunes du dispositif vis à vis des évaluateurs qui sont en quasi totalité des agents de catégorie A ou A+ :

Le nouveau dispositif est toujours autant « chronophage ».

Le calendrier des entretiens pour les agents de catégorie A a déjà été difficile à tenir en 2009 ; qu'en sera-t-il l'année prochaine lorsque tous les agents seront concernés?

En outre, le dispositif du recours gracieux préalable n'est pas de nature à arranger la situation.

⇒ En réponse à notre intervention, Madame la sous-directrice a indiqué qu'on ne pouvait être ambitieux vis-à-vis de l'entretien professionnel sans y consacrer le temps nécessaire, tout en reconnaissant que les marges de manoeuvre managériales de l'évaluateur demeuraient limitées.

**Nous souhaitons que l'évaluateur puisse bénéficier de fiches synthétiques relatives aux nouveaux métiers ainsi que les possibilités offertes de formations professionnelles pour informer au mieux les agents.**

**Pour rappel, concernant les rubriques du document d'évaluation, les organisations ont souligné qu'une rubrique disparaissait, celle relative au « sens du service public ». Tout un symbole...**

### **4- Sur l'extension du dispositif aux agents de catégorie B et C en 2010**

Sur l'extension du dispositif aux agents de catégorie B et C : madame la sous-directrice a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'entériner dès à présent le dispositif mais d'étendre le champ de l'expérimentation, tout en rappelant que tous les agents des douanes auraient pu expérimenter le dispositif dès l'année dernière.

En conséquence, il ne lui apparaît pas anormal que les agents de catégorie B et C soient soumis au nouveau dispositif dès 2010 alors qu'un bilan global de la campagne 2009 des agents de catégorie A, incluant l'examen des recours en notation, n'a pu être réalisé.

Elle s'est engagée à dresser des bilans annuels du dispositif jusqu'à sa mise en place officielle.

Paris, le 26 octobre 2009

Monsieur le directeur général  
Direction générale des douanes et droits indirects  
11 rue des 2 communes  
93558 MONTREUIL CEDEX

OBJET : Evolution des indicateurs de performance utilisés à la DGDDI.

Monsieur le directeur général,

Les adhérents et sympathisants du SNCD souhaitent connaître les conséquences en terme opérationnel pour la DGDDI du rapport d'information de la commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan de l'Assemblée Nationale relatif à la performance dans le budget de l'Etat.

Le chapitre relatif au programme 302 dresse un constat alarmant sur la situation de la DGDDI au regard des impératifs de performance. Ce rapport présente la Douane comme « une administration méritante et attachante » qui « ne dispose ni d'indicateurs satisfaisants ni d'une inscription dans une ambition politique réelle ».

Sans faire référence à la majorité des diagnostics défavorables à notre maison commune, il convient de noter que la commission cible certaines faiblesses de notre typologie d'indicateurs. Elle précise en effet qu'« aucun indicateur ne mesure la performance de l'action de la DGDDI au titre de la préservation de la sécurité et de l'espace national et européen bien qu'elle mobilise autant de crédits que la lutte contre la grande fraude douanière ». Elle précise que « l'action écologique de la Douane n'est pas appréciée, pas plus que son rôle dans la lutte contre l'immigration ou le travail clandestin ».

Notre souci est de connaître les conséquences éventuelles de ce diagnostic sur une évolution de notre typologie d'indicateurs publiée pour l'essentiel en 2006.

A cet égard, la lecture du CPP 2009-2011, publiée postérieurement au rapport de la commission ne permet pas de cerner le périmètre d'une évolution de notre typologie d'indicateurs.

Le SNCD, quant à lui, mène actuellement une réflexion sur les difficultés d'application de certains indicateurs de la typologie actuelle.

Restant à votre disposition sur ce dossier très important et vous remerciant de me tenir informé des suites que vous donnerez à cette demande d'information, je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de ma meilleure considération.

Le Président du SNCD

# COTISATIONS 2009

## Fonctionnement du SNCD

Afin de contribuer au bon fonctionnement du SNCD, je remercie l'ensemble de nos adhérents de bien vouloir veiller au versement de leur cotisation 2009, dans les meilleurs délais possibles, et je rappelle que la cotisation permet à chaque adhérent de bénéficier d'une réduction d'impôt égale aux 2/3 de la cotisation versée.

Je vous remercie d'avance pour votre contribution au fonctionnement de notre organisation, seule à défendre les intérêts des agents de la catégorie A.

Jacques DEFFIEUX, président du SNCD

- Inspecteurs-élève et ingénieurs-stagiaires	<b>Gratuit</b>	- IR2 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>100 €</b>	- IP2 du 5 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> échelon	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 1 <sup>er</sup> échelon	<b>100 €</b>	- DSD 2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>189 €</b>
- Inspecteurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- Directeurs des labos cl. normale des 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> éch.	<b>189 €</b>
- Ingénieurs 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> échelons	<b>114 €</b>	- IR1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- IP1 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>196 €</b>
- Ingénieurs 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> échelons	<b>129 €</b>	- DSD 2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>196 €</b>
- Inspecteurs 8 <sup>e</sup> et 9 <sup>e</sup> échelons	<b>147 €</b>	- DSD 2 des 5 <sup>e</sup> et 6 <sup>e</sup> échelons	<b>204 €</b>
- Ingénieurs 6 <sup>e</sup> échelon	<b>147 €</b>	- CSC 3	<b>204 €</b>
- Inspecteurs 10 <sup>e</sup> et 12 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de classe supérieure	<b>204 €</b>
- IP2 des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- DSD 1 tous échelons	<b>214 €</b>
- Ingénieurs 7 <sup>e</sup> et 8 <sup>e</sup> échelons	<b>165 €</b>	- Directeurs des laboratoires de cl. exceptionnelle	<b>214 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> éch.	<b>165 €</b>	- CSC 2	<b>224 €</b>
- IR3 du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> échelon	<b>180 €</b>	- CSC 1	<b>224 €</b>
- IP2 des 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> échelons	<b>180 €</b>	- Administrateur civil	<b>224 €</b>
- Directeurs labos cl. normale 3 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup> éch.	<b>180 €</b>	- Retraité	<b>64 €</b>

## BULLETIN D'ADHÉSION

**Rayer la ou les mentions inutiles :**

1) « *nouvel adhérent* », « *renouvellement d'adhésion* », « *changement de situation* »

**Tableau à servir impérativement en cas de :**

***première adhésion* ou de *changement de situation administrative ou familiale***

NOM .....

Prénom .....

Date et lieu de naissance .....

Grade, échelon et fonctions .....

Adresse administrative .....

.....

Téléphone .....

Télécopie + e-mail .....

Coordonnées personnelles (facultatif) .....



SNCD - INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects -  
2, rue Neuve Saint Pierre - 75181 PARIS CEDEX 04

TEL : 01.53.17.84.66 – Fax : 01.53.17.84.83 – Mèl : [sncd.siege@douane.finances.gouv.fr](mailto:sncd.siege@douane.finances.gouv.fr)

Président : Jacques DEFFIEUX - Directeur de Publication : Emmanuel FOURNIGAULT.

Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 200 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.