



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2005/27 – 05 juillet 2005



SOMMAIRE
4 PAGES

- ⇒ Point d'information sur l'instance de concertation de la direction générale du 27 juin 2005 consacrée au déménagement du siège de la direction générale à MONTREUIL. 1
- ⇒ Audit sur la notation. Audience du 27 mai 2005 de MME LAJOURMARD, inspectrice générale des finances, avec les représentants de la fédération CGC-finances. 2 à 4
- ⇒ Commentaires et résultats de la CAPC n°4 réunie le 29 juin 2005. 4

Point d'information sur l'instance de concertation de la direction générale du 27 juin 2005 consacrée au déménagement du siège de la direction générale à MONTREUIL

L'instance de concertation s'est tenue sous la présidence de M. François MONGIN, afin d'évoquer l'actualité du déménagement des services de la direction générale.

Tout d'abord, le directeur général a indiqué :

- que le projet initial avait été temporairement ajourné compte tenu du coût (comparé aux coûts pratiqués dans le secteur) et des délais de livraison (fin 2008),
- qu'un second projet, "Le Valmy", situé à proximité de la porte de Montreuil - rue Léon Gaumont, 75020 Paris – (métro Saint-Mandé (5mn) et RER A Vincennes (15mn)), était à l'étude.

L'avantage de ce second projet, pour le ministère, est sa **livraison prévue pour le second semestre 2006** ; plus conforme à la volonté ministérielle d'assurer assez rapidement le déménagement des services centraux.

En revanche, à l'instar du premier projet, le coût reste relativement élevé et le vendeur du bâtiment (un fonds de pension américain) ne semblait pas à ce jour acquis à l'idée de négocier à la baisse le prix de vente proposé.

Le promoteur du premier site envisagé (SOPIC), soucieux de ne pas perdre le marché serait prêt, quant à lui, à revoir les délais de livraison (second semestre 2007) et le prix.

Un arbitrage a donc été récemment soumis par le Secrétariat général du ministère à M. COPE.

Le directeur général a également précisé :

- que le second projet présentait l'inconvénient d'éloigner les agents du RER A, préoccupation qu'il a portée à

la connaissance de la DPMA,

- que dans le cadre du second projet, la superficie disponible étant supérieure à celle dont la direction générale a besoin, d'autres services du MINEFI pourraient y être logés,
- que les deux projets présenteraient, dans tous les cas, les mêmes garanties en termes d'aménagement et de qualité de prestations.

L'ensemble des organisations syndicales a rappelé son attachement à une desserte pratique par les transports et a souhaité, à tout le moins, qu'un arbitrage définitif soit effectivement rendu dans les meilleurs délais.

En ce qui concerne la vente des immeubles parisiens, la vente du bâtiment de la Tour des Dames semble mieux avancée que celle du site Bac puisqu'un acquéreur se serait d'ores et déjà présenté. Des avis de vente des deux immeubles devraient prochainement être diffusés dans la presse.

Manifestement, comme cela nous avait été indiqué lors de la précédente instance, la direction générale (sous-direction B, en particulier) n'a pas la maîtrise des opérations et doit se "caler" sur les arbitrages de la DPMA. Cela ne facilite évidemment pas le travail de préparation et d'organisation du déménagement, notamment pour le bureau B3.

M. MONGIN s'est engagé à communiquer, dès que possible, les résultats de l'arbitrage ministériel à venir et à réunir l'instance de concertation dans les meilleurs délais dès lors qu'une position, que l'on peut espérer stable, aura été arrêtée.

Audit sur la notation. Audience du 27 mai 2005 de MME LAJOURMARD, inspectrice générale des finances, avec les représentants de la fédération CGC-finances

Ce compte rendu qui précise la position commune des syndicats CGC du MINEFI complète le compte rendu publié au BI n° 2005/25 du 21 juin 2005.

Le contact établi avec MME LAJOURMARD fut excellent, elle s'est montrée très attentive. Les représentants de la fédération CGC-finances ont pu aborder, avec franchise, l'ensemble du sujet.

PROPOS LIMINAIRES

Un dossier mis en œuvre avec une certaine précipitation - Rappel du contexte

1) L'ancien dispositif n'a fait l'objet d'aucun bilan

Sur ce dossier, la CGC déplore l'absence de concertation dans les directions... et l'absence de cohérence dans la démarche. Le système d'avancement différencié existe déjà ; il ne s'agit pas d'une nouveauté. Ce dispositif qui est inhérent à la Fonction publique de carrière fait partie depuis 1945 du statut général et n'a jamais véritablement fonctionné... **Pourquoi ne pas avoir tiré les leçons du passé ?**

Il convient de déplorer qu'aucun bilan de l'ancien dispositif n'ait été dressé.

2) Le dossier était déjà bouclé au MINEFI alors que les discussions s'ouvraient au Ministère de la Fonction publique

Jean-Paul DELEVOYE, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, dans une interview au FIGARO -samedi 13/dimanche 14 septembre 2003- s'interrogeait en ces termes : «*Pourquoi un fonctionnaire motivé et investi ne pourrait-il pas faire carrière plus rapidement qu'un autre ? Bien sûr, la rémunération doit être la traduction de ce changement culturel*». Concernant le calendrier, M. DELEVOYE précisait : «*Les 15 et 16 septembre, je vais recevoir les syndicats un à un, et j'ouvrirai la discussion avec eux*».

Or, un groupe de travail du CTPM consacré aux modalités de mise en œuvre du décret n° 2002-682 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat s'était tenu le vendredi 12 septembre 2003 au MINEFI ; il faisait suite aux groupes de travail des 2 mars et 11 juillet. Au cours de cette dernière rencontre, présidée par le Secrétaire général du MINEFI, un projet d'arrêté fixant les conditions d'avancement différencié était présenté aux organisations syndicales.

Par ailleurs, le Secrétaire général avait précisé que le ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie avait renoncé à la modulation des primes dans le cadre de la rémunération au mérite. Cette dernière, devant se traduire uniquement par un avancement différencié sous forme de réduction de la durée d'ancienneté dans l'échelon.

Voici encore un exemple de la qualité du dialogue social dans la Fonction publique. Au moment où M. DELEVOYE recevait les organisations syndicales, le dispositif était pratiquement bouclé au sein du MINEFI et pire, des discordances apparaissaient entre ce dernier et le ministère de la Fonction publique.

Il ne faut pas confondre vitesse et précipitation sur un dossier aussi sensible

Le nouveau dispositif devait entrer en application dès 2004, il prévoyait la fixation d'objectifs individuels ou collectifs. Il ne restait - mi-septembre 2003 - que 3 mois et demi d'ici à la fin de l'année, pour discuter, définir et notifier les objectifs à chaque agent. En effet, ils devaient être, en principe, fixés avant le 1^{er} janvier 2004 pour permettre d'évaluer les agents lors de la campagne de notation de 2005 (relatif à l'exercice 2004). A notre

sens, il convenait de ne pas confondre vitesse et précipitation... surtout qu'il s'agissait d'envisager une «*évaluation-notation moderne et adulte transparente et motivante*», comme l'avait annoncé le ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie lors du CTPM du 24 juin 2003.

3) Le ministre de la Fonction publique aurait annoncé la suppression de la notation ? ? ?

Quelle est la véracité de ces propos ?

Quels sont, par ailleurs, les problèmes d'application du décret dans les autres ministères ?

Réponse de Mme LAJOURMARD : *Sourire ... " Ces propos sont très récents je n'en sais pas plus. J'irai également me renseigner sur les modalités de mise en œuvre de la notation au sein du ministère de l'Intérieur, et aussi au ministère de la Justice ".*

POSITION COMMUNE DES SYNDICATS CGC DU MINEFI

1) CGC : " pour " la notation, mais sous réserve que l'on s'en donne les moyens

Si la CGC adhère au principe de NOTATION (notateur et noté), elle reste vigilante sur son application qui repose sur les nouveaux dispositifs d'évaluation et de notation, prévus par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002(*).

Le nouveau dispositif prévoyait que la notation se déroulerait selon deux phases ; l'**entretien d'évaluation** d'une part, **la notation**, d'autre part. L'entretien d'évaluation consiste à examiner les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation des services. Cet entretien permet également de fixer les objectifs pour l'année à venir. [(*) **La CGC a voté contre ce texte au Conseil supérieur de la Fonction publique**]

La CGC n'est pas hostile à la procédure de notation mais le dispositif actuel reste très largement perfectible.

Ce dispositif devrait impérativement être assorti d'une enveloppe de moyens supplémentaires à l'instar de ce qui a été fait au ministère de l'Intérieur.

Les notateurs ont le sentiment de consacrer beaucoup de temps sans avoir les moyens de mener une notation moderne pour " adultes " (actuellement le dispositif renvoie au système scolaire/note attribuée), **responsable** (ils sont très encadrés par les quotas et leur responsabilité de cadre est en quelque sorte méconnue...) et **motivant** (ex : dans un système de quota, le choix de valorisation repose parfois plus sur la situation de l'agent dans son parcours professionnel : inspecteur inscrit prochainement sur une liste d'aptitude au grade de RP).

2) Le décret 2002 conduit d'emblée à une mauvaise perception du dispositif

Si la notation conduit à un débat nourri au sein du MINEFI celui-ci résulte du fait que **les personnels (cadres ou non cadres) font preuve d'une très grande conscience professionnelle et qu'ils perçoivent que le dispositif ne permettra pas forcément de gratifier les efforts fournis.**

Les personnels perçoivent une volonté de récompenser les efforts au travail (notion non quantifiable a priori) et la CGC pense que personne ne peut véritablement être contre **mais parallèlement, ils constatent que le nouveau dispositif pose, a priori, une limite à la reconnaissance de leurs efforts :**

• **50% de l'effectif du corps : «les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée (...)** réduction égale à trois mois " (20% de l'effectif - article 13 alinéa 1 du décret) ; [ancien dispositif - Décret n°59-308, = 15% et 2 mois]],

«les autres fonctionnaires dont **la valeur professionnelle est reconnue** bénéficient d'une réduction d'un mois» (30% de l'effectif - article 13 alinéa 2 du décret) ; [ancien dispositif = 35% et éalement 1 mois],

• **Les autres fonctionnaires (50%) «ne peuvent bénéficier des réductions » (article 13 alinéa 3) et pour ce dernier cas, la valeur professionnelle n'est pas qualifiée ...**

La note de référence est souvent très mal perçue... et est parfois inférieure à la réalité du travail accompli (voir la notion de quota) ; elle n'a alors plus de sens.

3) Une application équitable paraît quant à elle, dans les faits, très difficile compte tenu notamment :

- de la disparité des tâches (poste "porteur" ou non) ; du fait que certaines sont difficilement quantifiables et résultent d'une appréciation très personnelle (ex : le travail d'animation du cadre se prête à une évaluation très subjective),
- de la situation de la personne (phase de promotion),
- de l'enveloppe budgétaire.

QUELQUES PROPOSITIONS POUR AMELIORER LE DISPOSITIF

Ce dispositif devrait davantage reposer sur une valorisation de l'humain et devrait être, dans la mesure du possible, plus dissocié de l'aspect budgétaire. Il convient d'accepter la responsabilité du cadre en tant que notateur et lui donner les moyens (budgétaire et formation) d'une juste reconnaissance des qualités professionnelles de ses collaborateurs

Exemple : Dans la mesure où l'administration n'est pas en mesure de se donner les moyens budgétaires de ses ambitions à savoir la possibilité de valoriser a priori l'ensemble des compétences professionnelles de ses agents -50% des agents au titre de l'année peuvent se voir bonifier d'une réduction d'ancienneté-, il semble impossible (sauf à faire une gestion budgétaire des compétences) de rattacher à titre définitif l'évolution de la note chiffrée à une réduction précise d'ancienneté dans l'échelon. La note attribuée (selon le barème prédéfini) correspondrait à la valeur professionnelle de l'agent mais la

modulation plus progressive (+0,02+0,04+0,06) serait indicative au titre de l'avancement. En fonction du nombre de personnes dans chaque tranche d'évolution (x personnes bénéficient d'une modulation de 0,06), l'avancement serait plus ou moins accéléré. Ce dispositif permettrait de concilier valorisation des objectifs individuels et collectifs... et laisserait le notateur dans un contexte de stricte valorisation professionnelle et hors contraintes budgétaires. Par contre, l'agent noté ne connaîtrait pas à l'issue de l'entretien son avancement.

L'attribution de bonification et de majoration devrait être plus progressive (ex. : cf. tableau, ci-dessous). **Le dispositif proposé ne constitue pas à nos yeux un élément de motivation** des agents dans la mesure où **le barème de notation entraîne une modulation trop brutale.** Ainsi, un agent dont la prestation est qualifiée de **très bonne** et noté **13,04** (sur 2 ans + 0,02, si note pivot 13,00) bénéficie d'un mois de réduction d'ancienneté. Il bénéficie de la même réduction d'ancienneté qu'un agent dont la prestation est qualifiée de bonne et qui ne gagne, en définitive, qu'un mois par rapport à celui qui effectue ses tâches. L'agent dont la prestation est **qualifiée d'excellente** et noté **13,06** (si note pivot 13,00) bénéficie quant à lui de trois mois de réduction d'ancienneté.

Or, c'est dans la distinction entre une prestation qualifiée de très bonne ou bonne (1 mois) et celle qualifiée d'excellente (3 mois) que la part de subjectivité (notamment pour les cadres) est particulièrement importante et que le risque d'erreur d'appréciation est maximum. Il convient de ne pas aboutir à l'effet inverse de celui recherché en créant ainsi un fort sentiment d'injustice et de démotivation chez les agents ; situation à gérer, par la suite, sur le terrain...

Enfin, le passage des quotas de 35% à 30% (1mois) de 15% (2 mois) à 20% (3 mois) accentue ce sentiment ... Ainsi, pour un effectif de 100 dans le nouveau dispositif, on distribue 90 mois ; dans l'ancien on distribuait (35 X 1) + (15 X 2) 65 mois et il semblerait y avoir moins de mécontentement ...

Une piste de réflexion : Exemple pour une note pivot de 13 (1^{ère} notation)

| Dispositif issu du décret 2002-682 Circulaire ministérielle du 10 mars 2004 | | | Les propositions (CGC) que nous pourrions formuler | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Note attribuée | Qualification de la prestation | Bonification ou majoration | Note attribuée | Qualification de la prestation | Bonification ou majoration |
| 12,94 | Très Insuffisante | Majoration de trois mois | 12,94 | Manifestement très insuffisante | Majoration de trois mois |
| | | | 12,96 | Très Insuffisante | Majoration de deux mois |
| 12,98 | Insuffisante | Majoration de <u>un</u> mois | 12,98 | Ne donne pas satisfaction | Majoration de un mois |
| 12,99 | Zone d'alerte | Avancement normal | 12,99 | Zone d'alerte (*) | Avancement normal |
| 13,00 | Non qualifiée (avancement statutaire) | Avancement normal | 13,00 | Exécution normale des missions | Avancement normal |
| 13,02 | Bonne | Bonification de <u>un</u> mois | 13,02 | Bonne | Bonification de <u>un</u> mois |
| | | | 13,04 | Très bonne | Bonification de deux mois |
| 13,06 | Excellente | Bonification de <u>trois</u> mois | 13,06 | Excellente | Bonification de <u>trois</u> mois |

(*) **Passage obligatoire par la zone d'alerte.** Avant d'aboutir à une modulation de la note, entraînant la majoration d'ancienneté dans l'échelon.

- Les objectifs (et postes de travail – "Ma mission consiste en quoi ?") doivent être clairement définis en début d'année, afin que l'entretien d'évaluation ne puisse laisser place à l'arbitraire.

- A notre sens, il convenait de bien communiquer sur la mise en œuvre du dispositif, sensibiliser et **former** les cadres à l'exercice de notation qui ne revêt pas un caractère anodin (**professionnalisation**).

- Le passage du système ancien au nouveau doit donner lieu à des explications afin que les personnels se situent dans l'échelle de notation.

- Offrir des garanties aux personnels notés :
- **en obligeant le notateur à répondre par écrit aux observations formulées par la personne notée. Une observation écrite attend une réponse écrite** (phase amiable pré-CAP),

- en précisant la valeur juridique du compte-rendu d'évaluation et en indiquant l'ensemble des voies de recours.

- Il conviendrait également que s'établisse au sein de chaque structure une transparence. L'acceptation de la notation passe également par la connaissance des modalités de notation de la hiérarchie (chaînage vertueux).

- Au regard de la position retenue par le ministre, à savoir que la rémunération au mérite ne doit s'entendre au MINEFI que sous la forme de l'avancement différencié, **il convient de reconsidérer la modulation des primes au sein des directions où elle est appliquée à l'encadrement (INSEE).**

- L'avancement différencié ne peut être dissocié des plans de qualification (promotion).

SUITES DONNEES PAR MME LAJOURMARD

1 - Poursuite des rencontres au sein du MINEFI :

Par précaution méthodologique, les entretiens se feront en tête à tête, sans compte-rendu écrit.

- mardi 31 mai : visite de l'Hôtel des Impôts du Var (trois publics : les directeurs des services fiscaux, des notateurs de l'encadrement intermédiaire, les organisations syndicales avec un panel d'agents dont une partie refuse le système de notation),

- mercredi 1er juin : visite de la DRIRE de PACA,

- première quinzaine de juin :

DGCCRF : direction régionale à Melun,

INSEE : une DR avec un CNI à proximité ; des contacts sont pris mais le choix reste à faire entre Orléans et Nantes,

DGDDI : Roissy (notateurs avec brigade de nuit et de plus de 70 personnes),

DGCP : 1 journée passée à la Trésorerie de Seine-et-Marne pour "décortiquer" le système de répartition des quotas de mois de bonification dans les petits postes.

2- Visite d'une administration à réseau pour comparer les transpositions du décret

3- Consultation ponctuelle de fiches de notation pour vérifier leur remplissage

Une étude sera effectuée pour vérifier si les rubriques formation et perspectives de carrière ne sont pas oubliées au profit unique de l'évaluation des résultats.

4- Comparaison des systèmes informatiques développés par les directions

Comment est assurée la confidentialité des informations saisies (accès direct du notateur ou par l'intermédiaire d'un tiers) ?

Commentaires et résultats de la CAPC N°4 réunie le 29 juin 2005

M. BONNET présidait la CAPC, assisté de ses collaborateurs.

Pascale BRIZIO, Patrick NASARRE et Hugues ROY représentaient le SNCD.

L'ordre du jour de la CAPC était le suivant :

1)- La titularisation de M. Jean-Paul CARTRON (stage prolongé dans l'attente de la vacance d'un poste de spécialiste à Nantes).

2)- L'affectation d'inspecteurs à l'unité régionale du SNDJ Toulouse (5 candidats, tous retenus).

| N° | Nom | Prénom | Direction | Résidence |
|----|----------------|-------------|-----------|-----------|
| 1 | BELUGEON | Christophe | Bordeaux | SNDJ |
| 2 | PEREZ | Jean-Michel | Paris | SNDJ |
| 3 | CHAINET | Olivier | Paris | SNDJ |
| 4 | LETOQUEUX | Hervé | Paris | SNDJ |
| 5 | SALES DE GAUZY | Bénédicte | Paris | SNDJ |

3)- Candidatures d'inspecteurs au centre " Infos douane service " (Valenciennes)

M. Hervé BROUILLARD, classé premier, est retenu.

4)- Constitution de la liste d'aptitude au grade d'inspecteur au titre de l'année 2005

36 promotions actives et 15 promotions retraite ont été prononcées. Six candidats sont inscrits en liste complémentaire et deux sont cités au procès-verbal.

M. BONNET a donné des précisions sur l'évolution des critères de promotion. Ces précisions seront détaillées dans le compte-rendu général, publié dans un prochain bulletin d'information.

Le SNCD a rappelé son attachement aux CAPL régionales et plus généralement aux espaces de représentativité.

Liste des agents inscrits sur la liste d'aptitude au grade d'inspecteur :

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| AUVERGNE LE NABAT Alain (R)* | BAYONNE GASTIGAR Jean-Michel DOSSARPS Claude (R) | BORDEAUX LETIERCE Hervé |
| BRETAGNE CLERENTIN Roland (R) | CHAMPAGNE ARDENNE DEHARBE Joëlle | CID CHAPEAU Marie-José |
| CORSE LE TOUX Marlène | DNRED COMMET Jean-Bernard ORGEL Jean-Bernard BOMY Paul (R) | DNSCE PINO Jean-Marc |
| DUNKERQUE BROGNARD Philippe VANHILLE Philippe DAVID Bernard (R) | ENBD LENZI Sylvie | FRANCHE COMTE MICHELETTO Alain |
| GUADELOUPE BALTUS Félicité | GUYANE TREGUER Christine | ILE-DE-FRANCE GUINCHARD Marcel RANCE Christian LARBALETRIER Serge |
| LE HAVRE CHATELAIN Guy | LEMAN BAUD Jean-François CUXAC Gérard DUFFOUR Roland (R) | LILLE PROCTEUR Dominique CAUCHETUEUX Jean-Luc |
| LYON MORTELETTE Bernard | MARTINIQUE DROUET Daniel (R) | MEDITERRANEE GIRELLI Alain |
| METZ GRANATA Antoine NICLOT Michèle | MIDI-PYRENEES TERREN Paul | MONTPELLIER CASADO Alain (R) |
| MULHOUSE GARRANGER Francis VACHET VALAZ Jean (R) | PAYS DE LOIRE MOLINA Jean-Paul COTTIN André | PERPIGNAN DUBOIS Rémi LLECH Serge (R) |
| POITIERS PERICO Bernard ROSKOSCH Jean-Claude (R) | PROVENCE CAVACHE Yvon | REUNION DOMAR Daniel |
| ROISSY CHIPAUX Roland (R) | ROUEN DUCHESNE Didier PHILIPPE Yves (R) | STRASBOURG PINO Jean (R) |
| VALENCIENNES MARAIN Jean-Marie SAUL Alain (R) | * (R) : promotion retraite | |
| LISTE COMPLEMENTAIRE | | |
| ILE-DE-FRANCE MORATA Michel | NANCY CATTANI Pascal | NICE BOURGES Didier |
| PAYS DE LOIRE DE WILDE Jean-Yves | PROVENCE COTTO Gilbert | ROISSY LANNE Jocelyne |

SNCD- INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects - 80, rue de Paris - 93100 MONTREUIL

TEL : 01.42.87.08.32 ou 06.80.54.05.58 (JD) ou 06.72.93.28.12 (PL) ou 06.86.43.26.37 (ER)

Fax : 01.42.87.08.54 – Mél : sncd.siege@wanadoo.fr

Président : Alain LEBLANC - Directrice de Publication : Elisabeth ROGANI.

Commission Paritaire n° 1008 S 06770 - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 2.000 exemplaires - Imprimerie GERBERT - 31 Chemin du Berthou - 15000 AURILLAC.