



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

Sections de Bayonne – Bordeaux – Midi-Pyrénées

COMPTE RENDU DE LA CAPL n°1 du 12 SEPTEMBRE 2013 BORDEAUX

Ordre du jour :

- Approbation des PV des 2 CAP précédentes (LA Inspecteur et TA IR3) ;
- Titularisation
- Recours en notation 2013.

Siégeaient pour l'administration : Le directeur Interrégional, M. Lhermitte (Président), et MM. Audoynaud (DR Midi-Pyrénées), Decressac (DR Bayonne) et Cariou (DR Bordeaux).

Pour la CGT, siégeaient Agnès Ragaru (titulaire) et Christophe Larroudé (suppléant). Le titulaire et sa suppléante du SNCD étaient présents.

La CGT a fait la déclaration préalable (jointe) qui insistait particulièrement sur l'abandon du quota impératif d'agents « excellents » (*jurisprudence C. Cass.*) dans un système de notation particulièrement injuste puisque, ne pouvant « récompenser » tout le monde, il conduisait à la création arbitraire d'une catégorie d'agents « médiocres ».

Sans surprise, le président nous a répondu suivant des termes très convenus que les systèmes de notation étaient rarement parfaits mais nécessaires et que les propositions d'avancement étaient « stables ».

Suivant l'ordre du jour, après l'approbation de divers procès-verbaux, la titularisation au grade d'inspecteur de notre collègue promu en 2012 par LA n'a soulevé aucune difficulté et a donné lieu à un vote favorable unanime.

Nous constatons, à la lecture du bilan de la notation, que l'administration, en dépit de l'abandon de la règle des 10% « excellents » n'a pas utilisé cette faculté pour répartir l'enveloppe des réductions de délais entre plus d'agents (le nombre d'agents ayant obtenu un mois de réduction demeure stable : 24, de même que ceux ayant eu 2 et 3 mois : 8, le moindre nombre d'agents susceptible d'en bénéficier conduisant mathématiquement à une augmentation mécanique de la proportion d'agents « récompensés » [62,75% contre 58,2% en 2012] ce qui est peu parlant au regard du faible nombre d'agents concernés). Le SNAD-CGT a demandé à ce qu'à l'avenir, une ventilation hommes / femmes du bilan de la notation soit remis aux représentants du personnel.

Cette année, compte tenu du très faible nombre de recours (2) et du fait que tous les mois n'avaient pas été distribués en 2012, nous savions qu'il était possible de donner satisfaction aux deux recours. Aussi n'avions-nous pas demandé au directeur de nous indiquer le nombre de mois dont il disposait. Un rapide calcul nous permet de constater qu'il dispose au minimum de 7 à 8 mois compte tenu des reports antérieurs.

Il a exprimé son souci de ne pas accorder de « prime au recours » et considéré que la réduction de délai se faisait sur de multiples critères, dont le fait d'être en première notation dans l'échelon, même s'il ne s'agit pas d'une règle opposable. Malheureusement, et en dépit de nos demandes opiniâtres pour avoir des indications sur le profil des postes occupés par les heureux bénéficiaires de 3 mois de réduction de délais, nous n'obtiendrons pas satisfaction. Cela nous conduit bien évidemment à nous interroger sur ce système qui est censé reposer sur le mérite et donc sur

l'émulation mais qui, pratiqué dans l'opacité, ne donne pas la moindre indication sur les qualités qui permettent à tel ou tel de se voir reconnaître un mérite « exceptionnel ». Pour ceux qui se donnent en vain du mal sans rien obtenir – ou si peu, de temps à autre – cela est éminemment délétère.

Nous ne nous faisons pas d'illusions sur le pseudo vertu pédagogique de la notation. Cela est désormais démontré !

Les avancements découplés continueront donc d'être attribués dans le secret des cabinets, suivant des critères obscurs connus des seuls initiés... Cela continuera à réjouir les heureux récipiendaires – dont le mérite n'est nullement mis en cause mais qui ne devraient pas pour autant se laisser bercer d'illusions sur leurs mérites considérables. Et cela continuera à susciter bien de l'amertume chez la majorité des agents qui voudraient bien y croire dans ce système mais qui ne le comprennent pas.

Car finalement ce système injuste conduit les agents à adopter des stratégies individualistes qui laminent le collectif de travail et divise ainsi pour mieux régner. N'est-ce pas le but réel recherché ?

Si le système avait des vertus, les directeurs ne verraient pas d'inconvénient à énoncer en toute transparence quelles sont les qualités qu'ils entendent récompenser pour l'édification de tous... Il faut croire qu'ils ne sont pas spécialement fiers de leur choix !

Quant aux cas deux cas que nous avons à examiner, une fois qu'on nous aura dit que les résultats de l'un pour être effectivement excellents « ne sont pas dus à lui seul » et que le dossier de l'autre ne contient pas « d'erreur technique », un seul aura gain de cause, pas parce qu'il était meilleur que l'autre, pas parce que les deux dossiers n'auront pas été également défendus et avec la même ardeur. Parce que le président avait décidé de n'accorder qu'un mois à ces recours, parce que en l'absence d' « erreur technique » le chef de service s'était cependant offusqué du manque de récompense pour son agent, parce qu'il n'aurait pas fallu octroyer de « prime au recours ».

Bref, des arguments qui n'en sont pas et autant jouer à pile ou face !

Le **SNAD-CGT** bien que profondément opposé au système injuste de notation (injustice flagrante qu'ont une fois de plus amplement illustrée les dossiers soumis et les débats qu'ils ont suscités) a néanmoins naturellement voté :

- **POUR l'octroi du mois en faveur de l'agent concerné ;**
- **CONTRE le rejet du recours pour l'autre dossier.**

Bilan de la notation 2013 :

51 agents notés – 1 agent non noté

	Nombre d'agents notés	Réductions de délais						Total	
		1 mois		2 mois		3 mois		Nb.	%
		Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%		
Bordeaux	15	7	46,7%	1	6,7%	1	6,7%	9	60,0%
Bayonne	16	8	50,0%	2	12,5%	0	0,0%	10	62,5%
Midi-Pyrénées	20	9	45,0%	3	15,0%	1	5,0%	13	65,0%
TOTAL	51	24	47,1%	6	11,8%	2	3,9%	32	62,7%

Nombre de mois octroyé à l'occasion de la CAP : **1 mois**

Pour plus de renseignements sur les débats, pouvez nous contacter :
Agnès Ragaru (06.64.55.03.08) et Christophe Larroudé (09.70.27.56.13)