HYPOCRISIE ADMINISTRATIVE

Cette année, pas d'égalité de traitement face aux entretiens professionnels selon son grade, car c'est le top départ annoncé de la mise en place du PPCR et la catégorie B en fait les frais la première. Elle sera rejointe par les catégories A et C pour la notation 2018. Encore une fois, il est légitime de s'interroger sur la cohérence de certaines pratiques mais l'administration met en œuvre deux régimes d'évaluation et les fait coexister cette année sans sourciller.

Pour rappel le PPCR est un accord refusé majoritairement par la CGT, FO et SOLIDAIRES et voici ce qu'il implique dans le domaine de la notation :

- la suppression de la réduction de la cadence d'avancement avec les conséquences directes sur le pouvoir d'achat des douaniers.

- La systématisation d'injustice car l'administration envisage de mettre en place un système de modulation de primes (RIFSEEP) visant à récompenser les « bons agents » au détriment des « mauvais agents », ces derniers, verraient leur primes baisser. On aura reconnu la bonne vieille méthode des vases communicants. Déjà en 2010 le SNAD CGT avait interpellé les agents sur cette question.

Ce PPCR est un coup porté à l'avancement de carrière de tous les agents mais cela ne suffit pas à la hiérarchie havraise car elle y a ajouté sa touche personnelle et elle a pensé à tout ou presque.
En effet, elle va à l'encontre des instructions de la DG (notes 006905 et 006906 du 23 décembre 2016) stipulant que la phraséologie doit être traitée indépendamment des mois attribués (A et C) ou bien de la cartouche synthétique (B).
Le DR du Havre, lui, a décidé de «l'adéquation entre la phraséologie et l'évolution de cadencement proposé »(compte rendu du conseil de direction du 20 janvier 2017).

L'insatisfaction monte chez les agents comme chez les chefs de service. Les premiers estiment ne pas être réellement notés par leur chef direct et d'ailleurs ne connaissent pas la véritable origine des commentaires. Pour les seconds, la frustration réside dans le fait de ne plus avoir de prise sur l'entretien d'évaluation.

Nous n'avons d'affinités ni avec ce système d'évaluation ni avec l'ancien. Pour autant, nous demandons qu'une rectification soit faite afin d'appliquer stricto sensu les notes de la DG . Face à cette mascarade, si l'administration venait à camper sur ses positions, nous conseillons vivement aux agents lésés de faire des recours en CAPL et de le mentionner sur le compte rendu de la campagne d'entretien professionnel.

La CGT s'est toujours prononcée pour la suppression des quotas budgétaires et la prise en compte du travail collectif dans l'évaluation des agents.