

## COMPTE-RENDU DE LA CAPN RECOURS EN EVALUATION CATEGORIE B DU 18 MAI 2022

Une CAPN s'est réunie à la direction générale pour examiner des recours en évaluation de contrôleurs 2ème classe. Dix dossiers ont été traités portant sur des recours en évaluation s'étalant de 2018 à 2021.

Cette CAPN était présidée par le chef de RH3, M. LE GALL.

En propos liminaire, l'USD FO souhaite attirer l'attention de l'administration sur la nécessaire clarification des compétences de chaque acteur RH en douane et le manque de lisibilité qui en découle, notamment lorsque certains agents constatent que leurs demandes sont transférées entre plusieurs services, avec un délai de traitement qui s'accroît.

Le président de la CAPN indique que des améliorations doivent être apportées sur ce sujet. Il indique en outre qu'une refonte D'ALADIN est prévue, afin de structurer la RH autour des besoins de l'agent.

Concernant la CAP du jour, il reconnaît que certains évaluateurs font parfois preuve de maladresse dans leurs propos. L'évaluation doit être objective et constructive. En aucun cas, elle ne doit servir de prétexte à un règlement de comptes...

Sur les recours examinés, on peut malheureusement constater parfois des appréciations assassines qui ne reflètent pas la réalité de l'investissement professionnel. Les arguments apportés par la parité syndicale, ainsi que l'écoute du président de la CAPN, ont permis de rétablir une équité de traitement, afin que les agents ne soient pas lésés. Ainsi, des modifications liées à la phraséologie initiale employée ont pu être opérées, permettant une issue favorable aux requêtes des agents.

A noter que dans certains dossiers examinés, il apparaît que l'engagement syndical provoque un traitement différencié et défavorable dans les évaluations, ce qui est totalement inacceptable. Le président de la CAPN a d'ailleurs accepté de sursoir à l'examen d'un recours pour cette raison....



## UNION SYNDICALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

### FORCE OUVRIÈRE

---

Pour l'USD FO, l'engagement militant devrait être valorisé.. au lieu d'être stigmatisé ou discriminé.

D'ailleurs, les nouvelles lignes directrices de gestion au sein de la DGDDI évoquent pourtant la valorisation du parcours professionnel...devant intégrer aussi l'engagement syndical.

## LES REPRESENTANTS USD FO en CAPN 5