

SYNDICAT CFTC - DOUANES

Bâtiment Condorcet – Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss
75703 PARIS Cedex 13
☎ : 01 57 53 29 21
E-mail : cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



Les brèves de la CFTC-Douanes - Avril 2018

La valeur du labeur

La campagne d'évaluation 2018 bat son plein. Mais l'évaluation aujourd'hui n'est plus ce qu'elle était, et n'est sans doute pas encore ce qu'elle sera.

On l'appelait jadis la notation, mais à présent ce terme n'a plus lieu d'être, plus aucune note chiffrée n'est attribuée à quiconque. Tant mieux, nous avons donc, depuis plusieurs années, enfin quitté les cours d'école. Restait l'octroi de mois d'avancement ou de majoration différenciés, mais le PPCR a récemment balayé tout cela en instaurant pour tout le monde les échelons à durée fixe. Tant mieux encore, même si quelques esprits chagrins tendent à regretter ce « levier managérial » aussi désuet que le fouet de la mère Mac'Miche.

Cela dit, rien n'est jamais définitif, et l'actuel président de la République avait fait, non pas une menace, mais une promesse de campagne, celle d' **« introduire davantage de rémunérations au mérite »** pour les fonctionnaires. L'histoire ne dit pas par quel biais. Sans doute par celui du RIFSEEP, cet épouvantail à moineaux, déjà en vigueur dans certaines administrations, notamment territoriales, régime de primes qui comporte une part fixe et un complément indemnitaire variable selon votre engagement ou vos performances – et l'humeur de votre chef. Ce machin qui a fleuri en 2014 et qui devait être mis en œuvre « dans un délai raisonnable » (sic) ne fait pas l'unanimité : les administrations n'y vont qu'en traînant des pieds. La Douane a réussi à y échapper jusqu'à présent, pour cause vague de spécificité, et la DGFIP se la joue en finesse en reportant son application d'année en année. Ouf !



Le Littré nous dit qu'évaluer consiste à **« estimer la valeur, le prix d'une chose »**. Oui, mais sur quelle base ? Qu'est-ce au juste que la valeur ? Concept fluctuant, pour dire le moins. Est-ce le courage au sens chevaleresque du terme ? Dans ce cas ce n'est ni une affaire d'ancienneté ni d'expérience, car aux fonctionnaires bien nés, la valeur n'attend pas le nombre des années. Tout le monde peut donc être valeureux. Ca se complique. Qu'est-ce que le prix d'un douanier ? Est-ce la masse salariale de l'ensemble de la Douane divisée par 17000 ? Si oui, pas besoin d'entretien professionnel pour estimer notre valeur ; une simple calculette suffit. Attention, car toujours d'après le Littré, évaluer signifie aussi **« fixer approximativement une quantité »**. Évaluer les douaniers ce serait donc en fixer le nombre ? Avec une part fixe et une part variable chaque année, peut-être ? Migraine assurée et conflits probables entre les budgétaires, les politiques et les syndicats !

Bien que nous soyons assez classiques dans nos traditions et méthodes d'évaluation, et que la Fonction Publique n'ait pas beaucoup d'imagination, il faut être conscient qu'autre chose est possible. Saviez-vous que depuis les années 1980, les USA ont exporté chez nous (dans le privé) **l'évaluation à 360°** : on est évalué par ses supérieurs certes, mais aussi par ses pairs (collègues) et par ses subordonnés (pudiquement appelés collaborateurs). C'est long et compliqué à mettre en œuvre, mais au moins c'est fidèle : il faut savoir ce que l'on veut. Avec une trentaine d'années de retard, Bercy commence juste à tester cette méthode sur ses cadres supérieurs ! **L'évaluation à 540°** comprend, outre les précédentes, une évaluation de la personne par ses partenaires extérieurs (clients, usagers, autres administrations...). Il existe aussi la méthode **EMS** (employee management system) où le salarié commence par s'auto-évaluer point par point, puis les résultats sont comparés avec l'avis de son chef, sur chaque point. Cette introspection fleure un peu l'autocritique soviétique. En plus odieux, on trouve aussi le **« ranking »** (méthode de classification des salariés en différentes catégories selon leurs performances), le **« benchmark »** (mise en concurrence permanente des salariés en comparant publiquement leurs résultats individuels). Que de joyusetés ! Et tout cela pour quoi ? Au fond, l'évaluation n'est qu'une question d'opinion. La sagesse consisterait peut-être, comme le préconisait Descartes, à suspendre son jugement, sur autrui aussi, de peur de se tromper, ou ne fût-ce que par crainte d'être jugé à son tour.

CFTC-Douanes : sur un autre ton.