



Gestion publique

CAP C

**CAP
Centrale
Agents
d'Administration
27 janvier 2010**

Nos Elus à la CAP

Patrice LAURRIN

03 87 38 68 59

Michel LEROUX

02 51 25 35 28

En préambule, l'examen de 30 dossiers de demandes de révisions de note, de 2 dossiers de contrats concernant des travailleurs handicapés, d'un dossier de non intégration d'un agent détaché sur un poste d'agent d'administration du Trésor Public, de 47 demandes d'emplois sur postes spécifiques, etc ..., constitue un ordre du jour excessif pour permettre aux personnels d'être défendus dans des conditions optimales. Dans ce cadre, nous nous étonnons que deux dossiers concernant des contractuels handicapés soient soumis à l'examen de cette CAP alors même que s'est réuni très récemment un groupe de travail sur l'insertion des handicapés au sein de notre administration.

Dans ce groupe de travail, administration et organisations syndicales unanimes ont reconnu la nécessité face au nombre récurrent de prolongations et de non titularisations d'améliorer l'intégration de ces agents en tenant compte de leur handicap. Une prochaine réunion devrait se tenir notamment sur le suivi du stage et le rôle du correspondant handicap local, essentiel dans cette période. Les deux cas soumis à cette CAP illustrent parfaitement les propos que nous avons pu tenir dans ce groupe de travail. C'est pourquoi ces deux dossiers doivent selon nous ou faire l'objet d'une titularisation ou être reportés à une date se situant après que ce groupe de travail ait pu se réunir. Nous dénonçons les propos désincarnés et discriminants contenus dans certains procès verbaux qui nient le handicap pour mieux condamner l'agent handicapé et recruté à ce titre en toute connaissance de cause.

Cette première CAP Centrale des agents d'administration de l'année 2010 se déroule une fois de plus dans un contexte désastreux, pour les conditions de travail des personnels, pour la bonne exécution de nos missions et avec de nouvelles menaces sur le devenir de nombreuses trésoreries du réseau. 33 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique, 2569 à la DGFIP, soit 16 000 depuis 2002 et 1000 trésoreries disparues, c'est dans ce contexte désastreux que se déroule depuis plusieurs années l'exercice d'évaluation notation des agents de la DGFIP.

Prendre la mesure de cette situation est essentiel, car si les résultats professionnels obtenus l'année écoulée le sont au regard des objectifs assignés, ils le sont surtout au vu des conditions d'organisation et de fonctionnement du service qui elles sont étroitement dépendantes des moyens de fonctionnement alloués. Les années passent et tous les postes sont atteints par les suppressions d'emplois qui dégradent les conditions de travail.

De nombreuses trésoreries, suite aux départs en retraite et aux mutations non remplacées, se trouvent dans l'incapacité de fonctionner correctement et de répondre à leurs missions de service public. Des postes ont été transformés en antennes et leurs horaires d'ouverture au public ont été limités au minimum. Quel sera le sort de centaines d'autres Trésoreries demain avec la poursuite des suppressions d'emplois ? La mise en place d'Hélios, sous couvert de «rationalisation de la chaîne comptable et financière», supprime des centaines d'emplois chaque année (encore 339 en 2010). Loin de faciliter le travail des agents, Hélios alourdit celui-ci, le parcellise, et entraîne des retards suite aux nombreuses anomalies du programme.

(suite en page 4)



Février 2010

La séance de la Commission administrative paritaire des agents d'administration du Trésor Public du 27 janvier 2010 présentait un ordre du jour pléthorique :

- L'examen d'une liste de 46 postes spécifiques situés dans 29 départements et portant sur 47 emplois.
- L'examen de 3 demandes d'accueil en détachement dans le corps des agents d'administration du Trésor Public.
- L'examen d'une proposition de renouvellement de contrat d'un agent d'administration recruté par la voie contractuelle.
- L'examen d'une proposition de non-titularisation d'un agent d'administration recruté par la voie contractuelle.
- L'examen de 30 demandes de révision de notes.
- L'examen de 15 demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public.

Les représentants de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ont affirmé qu'ils ne pouvaient, dans le cadre proposé, sereinement envisager de défendre au mieux les intérêts des agents et se sont refusés à des débats tronqués.

A l'avenir, nous réclamons que l'Administration prenne la juste mesure du temps imparti au bon déroulement d'un dialogue social de qualité et veille à alléger les ordres du jour. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il demeure tout à fait envisageable de dérouler une CAP sur deux journées consécutives. L'exercice imposé par l'Administration a d'ailleurs démontré ses limites : sur 30 dossiers de recours en notation, seuls 12 ont pu être abordés...

Mouvement spécifique sur postes : une bonne question, une mauvaise solution !

Abandonné depuis quelques années, le mouvement spécifique sur poste a été réintroduit. Ce mouvement qui s'effectue le 1er juillet est destiné à pourvoir des postes, en dehors de la région Ile-de-France, qui rencontrent des difficultés récurrentes à être pourvus et qui demeurent vacants à l'issue des mouvements de mutations tant internes qu'externes. Cette CAP était consultée sur une liste de 46 postes proposés pour le mouvement spécifique prévu pour le 1er juillet 2010. A l'issue des débats avec les représentants du personnel, 40 postes situés dans 28 départements se sont vus attribuer le caractère de poste spécifique pour un total de 41 emplois à pourvoir, soit 4 de plus que les 36 postes envisagés initialement pour 37 emplois.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires peuvent comprendre que des contraintes très particulières comme l'isolement géographique, la dévitalisation du tissu économique, le manque d'attractivité... peuvent amener les Directions locales à recourir à la procédure du poste spécifique. Toutefois ce mouvement spécifique sur poste ne doit en aucun cas avoir vocation à dénaturer les règles de gestions habituelles (ancienneté de la demande, du grade, de l'échelon) au profit du dossier de l'agent. Les postes spécifiques ne doivent pas permettre aujourd'hui et à l'avenir à des directions locales de recruter leurs « collaborateurs » en se donnant la possibilité de déroger aux règles imposées par le système de mutation ou de pourvoir des structures à enjeux mais rendues peu attractives en raison de conditions de travail dégradées liées à l'industrialisation des tâches et au manque chronique d'effectif.

Le mouvement spécifique sur poste ne doit surtout pas constituer le cheval de Troie des postes à profil. Le risque n'est pas mince. Ainsi, lors de cette CAP, la parité administrative nous a conforté dans nos craintes. En effet, deux emplois au Centre Prélèvement Service Relais d'Arras ont été d'emblée proposés par l'administration dans le cadre des postes retenus comme spécifiques ... Le président de la CAP Centrale, a lui-même reconnu que le CPS-R d'Arras constituait un poste à profil mais a refusé d'y voir une provocation se bornant à se féliciter qu'un tel choix puisse offrir des emplois à des gens du Pas de Calais qui aspirent à se rapprocher de leur domicile. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la procédure des postes spécifiques ne peut en aucun cas constituer un remède aux maux récurrents qui affectent les CPS (conditions de travail, niveau d'emplois...) et qui sont à

l'origine du conflit social qui affecte ce secteur, mobilisation soutenue par notre organisation.

En raison des risques désormais bien vérifiés de profilage et de contournement des règles communes de gestion contenus dans les mouvements spécifiques, les élus de l'Union privilégient de vraies réponses qui devraient passer par de nécessaires créations d'emplois et un accompagnement social des agents concernés. Pérenniser le réseau nécessite un dispositif ambitieux et adapté. D'ores et déjà, la procédure de mutation sur postes spécifiques devrait obligatoirement s'accompagner de mesures financières pour palier le coût élevé de la vie dans certaines régions notamment les prix prohibitifs et dissuasifs de l'immobilier pratiqués dans des zones frontalières comme celle d'Audun-le-Tiche en Moselle, poste frontalier du Luxembourg retenu comme spécifique lors de cette CAP. L'obligation faite à un agent qui accepte une affectation sur un poste spécifique d'y séjourner pendant une durée minimum de trois ans nous semble être d'autre part une mesure peu pertinente et inappropriée pour susciter des candidatures.

Enfin, pour que la CAP puisse apprécier pleinement la pertinence des choix proposés et opérés par l'administration, il est indispensable que les élus en CAP centrales puissent sur ce sujet avoir connaissance des procès verbaux des CAP locales qui devraient contribuer à éclairer chaque contexte en le situant dans sa globalité.

Nous nous sommes prononcés contre la liste des postes spécifiques, non parce qu'elle ignore la nécessité de trouver les moyens de combler les vacances dans les postes concernés, mais parce qu'elle craint que ce mouvement ne dérive vers un système de mutations au profil, ce que, lors de cette CAP Centrale, a confirmé le choix des deux emplois retenus au CPS-Relais d'Arras. Notre organisation n'a d'ailleurs pas attendu la remise en œuvre du mouvement sur postes spécifiques pour défendre, quoi que prétendent certains, le maillage territorial et les trésoreries de proximité, en refusant la dévitalisation programmée de ces postes par les suppressions d'emplois, leur mise en intérim, leur fusion et la mise en place d'antennes ou de permanences, pour calmer les préoccupations des élus et difficiles à faire vivre et appelées à terme à disparaître.



Le handicap est du côté des directions locales

La CAP était également amenée à examiner une proposition de renouvellement de contrat et une proposition de non-titularisation de deux contractuels handicapés. Ces deux dossiers révèlent d'une façon plus générale la difficulté qu'ont souvent les directions locales, confrontées à la satisfaction des objectifs dans un contexte de suppressions d'emplois, de prendre en compte réellement le handicap. En aucun cas, ces agents en période de stage ne doivent pallier les carences en effectifs des services où ils sont affectés. Comme tout stagiaire, ils devraient être affectés en surnombre.

Selon nous, le stage pratique a pour but de permettre au stagiaire handicapé d'acquérir des connaissances et de favoriser son intégration en évitant les inconvénients d'une formation sur le tas.

Pour l'un des agents concernés, selon les propos de l'administration, il n'existe même pas de formation adaptée au service spécifique dans lequel il est affecté. Dans ces conditions, que peut-il en être du déroulement de son stage dès lors que la direction locale admet elle-même qu'un agent, quelque soit son origine (concours, contrat handicapé, ...) et sa formation initiale, est forcément affecté dans un service ou un poste en vacance d'emploi, et doit ensuite compléter sa formation en interne auprès de ses collègues ou au niveau départemental ou à l'ENT ? Encore faut-il manifester que cette formation existe !

Que peut-il en être quand l'administration ignore les conséquences du traitement du handicap sur ses capacités de concentration ? Celles-ci sont d'ailleurs le leitmotiv commode, de ceux qui évitent de poser les vraies questions, de nombre de rapports qui préconisent, si ce n'est la non titularisation, le renouvellement du contrat.

La réponse à ces questions passe également par le rôle du correspondant handicap qui doit appréhender en amont les conditions de déroulement d'un stage approprié qui n'oublie pas la variété des handicaps, des plus visibles au moins visibles. Il doit également accompagner l'agent handicapé tout au long de son stage et ne pas attendre que celui-ci le saisisse. Il en va d'ailleurs de même des différents acteurs qui peuvent contribuer à la prise en compte adaptée du handicap dans la durée (médecin de prévention, correspondant formation, hiérarchie, ...).



Constater ainsi qu'un agent handicapé n'est pas en capacité de travailler dans l'urgence ou que des erreurs interviennent lorsqu'il doit effectuer son travail trop rapidement, le soumettre éventuellement à une feuille de route exigeante en attendant un respect sans faille dans un délai très court, ne peut en aucun cas constituer une prise en charge responsable du handicap. C'est tout simplement le nier pour mieux exclure l'agent handicapé.

Accueil en détachement et demandes d'intégration

dans le corps des agents d'administration :

Nous nous sommes abstenus sur les demandes d'accueil en détachement dans la mesure où des agents d'administration sollicitaient à ce moment en première affectation au niveau national les départements concernés et après avoir regretté que la filière gestion publique n'offre pas aux agents concernés un niveau suffisant d'informations sur les règles de gestion qui les attendent.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se sont en outre prononcé pour l'intégration d'agents des impôts détachés à France Domaine ainsi que pour celle d'agents de différentes autres administrations d'ores et déjà détachés dans nos services.

Il est à noter que, suite aux difficultés de transmission d'un dossier de demande d'intégration d'un agent issu du Ministère de la Défense aux élus du personnel, celui-ci a fait l'objet d'un report à l'ordre du jour de la prochaine CAP Centrale, sujet sur lequel nous reviendrons dans le compte-rendu de celle-ci.

En ce qui concerne les recours en notation d'ores et déjà examinés, nous y consacrerons un développement dans un prochain compte-rendu qui abordera plus exclusivement ce thème.

(suite de la page 1)

Quant à la mise en place du guichet fiscal unique dans les trésoreries avec des moyens humains sans cesse en diminution, c'est encore un objectif irréalisable. Dans ces conditions quelle est l'avenir de l'ensemble du réseau ?

En matière de recouvrement, comment et où est analysée l'augmentation des demandes de délais et des plans de paiement et les difficultés croissantes de recouvrement dans cette période de crise ? Quels moyens supplémentaires sont donnés ? Aucun. Pire ! Alors que les retards s'accumulent dans les émissions des rôles, les échéances se télescopent et les services chargés du recouvrement dans les trésoreries mixtes et spécialisées voient leurs tâches augmenter suite aux dysfonctionnements des centres de prélèvement service et des centres d'encaissement eux aussi complètement saturés.

Voilà les données qui pèsent sur les conditions d'organisation et de fonctionnement des services, c'est dans ce contexte éprouvant et pénible que nos missions de services publics sont remplies.

Il en va de même pour la Dépense Etat, les services de Pensions et de Paie, ..., confrontés aux réformes incessantes et aux suppressions d'emplois. La mission accueil est confrontée elle aussi aux conséquences des politiques actuelles. Pas un service, pas un poste n'est épargné.

Dans ces conditions, il est légitime que de plus en plus nombreux, les agents réclament la reconnaissance financière des efforts incessants qu'ils doivent fournir pour assurer leurs missions et aussi qu'ils contestent l'injustice d'une notation incapable de récompenser les efforts de tous et d'une évaluation qui ne reconnaît pas l'ampleur des difficultés surmontées ou qui ajuste ses évaluations aux moyens budgétaires disponibles. Dans ces mêmes conditions, l'agent doit être constamment efficient et les accidents de parcours et le développement de la souffrance au travail sont régulièrement ignorés dans leur dimension humaine.

Concernant les postes spécifiques, un problème de définition et de critères se pose. Qui décide ? L'échelon local (parités administrative et syndicale) ? National ? Quels critères ? La taille du poste ? La vacance chronique d'emplois à pourvoir ? L'isolement du poste ? Le coût de la vie et de l'immobilier ? L'organisation du travail ? Nous nous étonnons de découvrir dans la liste des emplois proposés pour le mouvement spécifique sur poste deux demandes émanant d'un C.P.S Relais ...

Ces dernières années la concentration, l'industrialisation, la spécialisation des tâches et les suppressions d'emplois ont vidé de leurs substances de nombreux postes du réseau où il est difficile d'utiliser ses droits et notamment ses droits à congés.

Les volontaires sont de moins en moins nombreux pour rejoindre les postes d'accès difficile, situés dans des zones géographiques en voie de désertification ou dans des localités au marché immobilier délirant et aux loyers inabordable.

Si vraiment l'administration avait la volonté de pérenniser les petits postes, plutôt que d'accompagner leur disparition, elle mettrait en place un dispositif mieux adapté.

Sur cette question, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande la communication des procès-verbaux des CAP locales pour les postes non retenus.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est pour la pérennisation de notre réseau.

La procédure de mutation sur postes spécifiques pose la question du maintien des postes en difficultés dans le réseau. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'Etat doit mettre en œuvre des solutions permettant une égalité de traitement et d'accès des services publics à l'ensemble des citoyens en évitant la dérive des postes à profils et en veillant à respecter les demandes de mutations internes et externes déjà formulées.

Nous nous étonnons comme l'an passé ! Pourquoi, au regard de vos critères, des demandes d'emploi sur poste spécifique pour les postes classés en « zone de revitalisation rurale » ne sont elles pas retenues ?

La procédure de mutation sur postes spécifiques devrait s'accompagner de mesures financières adaptées aux contraintes des postes spécifiques, mesures déjà revendiquées par les agents en place dans ces postes.

Ces mesures pourraient servir à pérenniser les postes du réseau. L'obligation de rester 3 ans dans le poste n'est pas pertinente et, surtout, n'est pas en mesure de stabiliser durablement les effectifs de ces postes.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique la mise en place de mesures d'accompagnement social et de véritable reconnaissance financière pour les agents de ces postes comme cela existe déjà pour d'autres fonctions.