



Gestion publique

CAP C

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
22 juin 2010**

**Nos Elus à la CAP
Patrice LAURRIN
03 87 38 68 59
Michel LEROUX
02 51 25 35 28**

Avec l'annonce d'un plan de rigueur de réduction de 10% des crédits de fonctionnement et d'intervention dans la Fonction Publique, le gouvernement se soumet aux diktats des marchés boursiers et des groupes financiers. Le plan gouvernemental contre les retraites et les pensions répond aux mêmes exigences : faire payer la crise des privilégiés aux salariés.

Dans ce contexte lourd de menaces pour l'avenir se déroule, aujourd'hui, l'examen des tableaux d'avancement aux grades d'agents d'administration de 2ème classe et de 1ère classe.

Sur les tableaux d'avancement aux grades d'agents d'administration de 2ème classe et de 1ère classe, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique l'application des règles statutaires et la suppression du barrage des critères de notation et des contraintes budgétaires qui éliminent d'emblée plus de 55% des collègues qui remplissent les conditions (plus de 62% pour le TA à AAPT1) : tous les agents qui remplissent les critères statutaires doivent être promus.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les 863 agents d'administration du Trésor Public de 1ère classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade doivent être promus au grade supérieur et pas seulement les 613 proposés par l'administration.

De la même façon, les 3408 agents d'administration principaux du Trésor Public de 2ème classe ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans celui-ci doivent être promus au grade d'AAPT1 1ère classe et pas seulement les 1291 que vous nous proposez.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires continue de dénoncer les effets de la gestion déconcentrée des tableaux d'avancement au niveau départemental, l'échelon nécessaire pour figurer sur les tableaux d'avancement à un même grade étant différent d'un département à un autre selon sa pyramide des âges.

Le fléchage des agents de 58 ans et plus et leur inscription en tête des tableaux d'avancement, dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires et les conditions de notation minimale, de façon à leur permettre de partir en retraite avec une pension plus élevée, tendent à rétablir en partie la prise en compte de l'ancienneté des agents qui nous semble le critère le plus objectif. Mais nous ne sommes pas dupes : cette mesure accompagne dans la politique du gouvernement sa détermination à augmenter le nombre des départs en retraite afin de pouvoir supprimer plus d'emplois en ne remplaçant qu'un départ sur trois. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle à l'administration sa promesse d'évaluation de ses suppressions sur l'exécution des missions.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce les effets de la notation sur la constitution des tableaux d'avancement : exclusion des agents suite à une notation négative, exclusion des agents non notés les 3 années précédant l'année du tableau d'avancement, notamment tous les agents qui pour des raisons familiales ou de santé n'ont pas pu être notés une année. De la même façon, nous nous interrogeons dans le cadre de la DGFIP sur la pertinence d'opposer à des agents issus de la filière fiscale la règle de gestion en l'occurrence la moins favorable pour ceux d'entre eux qui n'ont pas 180 jours en activité pour être notés en filière fiscale alors que ceux de la gestion publique sont notés à partir de 90 jours d'activité.



Mai 2010

(suite en page)

L'ordre du jour de la CAP Centrale des agents d'administration du Trésor Public réunie le 22 juin 2010 était consacré pour l'essentiel à l'élaboration des tableaux d'avancement au grade d'agent d'administration principal de 2ème classe et à celui d'agent d'administration principale de 1ère classe, ainsi qu'à un dossier de non titularisation et un autre de proposition de renouvellement de contrat concernant un travailleur handicapé recruté par la voie contractuelle. A l'ordre du jour figuraient également 2 demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public et 4 demandes d'accueil en détachement sur ce même corps.

Tableaux d'avancement à AAP TP 1ère classe et AAP TP 2ème classe :

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a rappelé en déclaration liminaire sa revendication que tous les agents remplissant les conditions statutaires puissent accéder, sans barrage du critère de notation ni contrainte budgétaire, au grade supérieur, ce qui tend vers notre objectif d'une véritable carrière linéaire. Nous avons également dénoncé l'effet de la déconcentration qui crée de fait des conditions d'accès différentes selon les départements et revendiquer le retour à une gestion nationale des tableaux d'avancement.

Depuis 2006, les CAP Locales de la filière gestion publique établissent un tableau d'avancement départemental au prorata du nombre d'agents ayant vocation dans leur département, tableau susceptible d'être revu en CAP Centrale lors de l'établissement du tableau national notamment en cas d'erreur manifeste dans la prise en compte des critères retenus dans la note de service.

Ces tableaux départementaux ont également pu être modifiés suite aux succès de recours sur la notation 2009 devant la CAP Centrale puisque la notation est le 2ème critère de classement, après la prise en compte de l'échelon par ordre décroissant et avant, en 3ème critère, dans un même échelon, à égalité dans le total des évolutions de note sur les 3 dernières années (2007, 2008, 2009), éventuel départage par ordre décroissant sur l'ancienneté dans l'échelon.

Nous avons également illustré notre dénonciation de la prise en compte de la notation en dénonçant l'exclusion des agents non notés 3 années de suite notamment pour raisons familiales ou de santé, exclusion qui peut avec les règles actuelles courir 3 années de suite : un agent non noté en 2008 ne pouvait être ainsi pris en compte dans le tableau d'avancement 2009 ni dans celui de 2010 et ne devrait pas pouvoir l'être en 2011.

Tous les agents de 58 ans et plus au 31 décembre 2010 remplissant l'ensemble des conditions statutaires étant proposés à l'inscription sous réserve de remplir les conditions minimales de notation et de ne pas faire l'objet d'une instance disciplinaire, les tableaux d'avancement pour les agents d'administration du Trésor Public se déclinent ainsi :

- sur 3408 ayants vocation, AAP TP de 2ème classe ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade (167 « 58 ans et plus » + 3241 « moins de 58 ans »), 1291 étaient proposés et classés sur le tableau d'avancement au grade d'agent d'administration principale de 1ère classe à la CAPC (150 « 58 ans et plus » + 1141 « moins de 58 ans ») pour un taux de promotion fixé à 33% et un nombre de promotions autorisées s'élevant à 1125 agents (+ 5 sur liste complémentaire) ;

- sur 863 ayants vocation, Agents d'Administration du Trésor Public de 1ère classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans le grade (15 « 58 ans et plus » + 848 « moins de 58 ans »), 613 sont classés sur le tableau d'avancement au grade d'agent d'administration principale de 2ème classe à l'issue de la CAPC (9 « 58 ans et plus » + 604 « moins de 58 ans ») pour un taux de promotion fixé à 55% et un nombre de promotions autorisées s'élevant à 475 agents (+ 5 sur liste complémentaire).

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est prononcée contre ces tableaux d'avancement conformément au contenu de sa déclaration liminaire.

VOTE

Pour : Administration

Contre : Union SNUI-SUD Solidaires, FO, CGT, CFDT

Abstention : CFTC, sans étiquette



Demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public :

Concernant la notation, la CAPC avait à examiner un dossier. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté pour cette intégration d'agents des impôts auprès du service facturier du département comptable ministériel du SCBCM près le ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales détachés sur des emplois d'agents d'administration du Trésor Public et venant « avec leurs chaises ».

Demandes de détachement dans le corps des agents d'administration du Trésor Public :

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté pour les cinq demandes de détachement soumis à la CAPC du 22 juin, dès lors que plus aucun agent n'était en position d'être mutable à titre prioritaire sur le département à la date du détachement au regard des règles de gestion en vigueur.

Non titularisation : agent d'administration, timide s'abstenir !

Un dossier de proposition de non titularisation était soumis par l'administration centrale à la CAP Centrale du 22 juin à l'issue de 18 mois de stage, l'agent ayant été nommé le 1er septembre 2008.

Ce sont toujours les mêmes mots qui reviennent comme des leit-motifs pour justifier la décision d'exclusion du corps des agents d'administration du Trésor Public de ces personnels stagiaires : «manque d'assurance», «difficultés d'intégration», «communication minimale», «lenteur», «incapacité à traiter des tâches simples et même répétitives», «manque de rigueur», difficulté à se concentrer, manque d'autonomie et d'initiative ...

Ces formules répétées d'un dossier de non titularisation à un autre, au delà des données statistiques derrière lesquelles se réfugient l'administration centrale pour minimiser cette réalité, tendent à interroger plus sur la capacité de notre administration à intégrer certains agents qu'à interpellier sur les capacités réelles de ces derniers à incorporer notre réseau.

D'ailleurs, au cas d'espèce, les reproches professionnelles faits, rappelons-le, à un jeune agent d'administration sont plutôt bénins. En fait, cet agent est victime d'une profonde timidité qui remonte à son enfance et de sa difficulté à aller vers les autres. Reconnu « d'une grande fragilité psychologique », il ne s'occupe pas toujours de lui-même et tend ainsi à s'isoler encore plus du groupe. Cet agent souffre également d'un stress généré par l'excès de bruit. Pourtant, au fil du temps, il apprend à mieux connaître ses collègues.

Un rapport de fin avril 2010 établit même qu'il a pris confiance en lui, qu'il parvient à répondre au téléphone aux usagers et, ce qui a l'air anodin mais est un progrès manifeste chez cet agent et signe d'efforts non négligeables, va déjeuner avec ses collègues et échange un peu plus avec eux, participant même – nous citons – «aux petites réunions amicales lors de départs ou de réussites à des concours».

Sa hiérarchie lui reconnaît un véritable capital intellectuel. Titulaire d'un BTS comptabilité gestion, il a effectué plusieurs stages dans des cabinets comptables et financiers. Il manipule avec dextérité les différents logiciels comptables et est «très doué en informatique». Perçu comme «intelligent et d'une culture certaine», sa situation en cours de stabilisation avec cet emploi d'agent d'administration, après avoir connu l'intérim, et une promesse de logement, après avoir vécu deux ans en foyer, est donc remise en cause par la proposition de l'administration de non titularisation.

Si la parité administrative déclare « entendre les arguments » des représentants du personnel, elle tend à retenir de fait les conséquences de la timidité de cet agent et de son comportement qui le conduit à un certain isolement. Elle invoque sa responsabilité de gestionnaire pour en refuser la titularisation, « contraint par le calendrier juridique » des deux années maximales de durée de stage. Elle se refuse à parier sur le temps qui, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, avec une prise en compte de la situation particulière de cet agent, devait pourtant lui permettre de prendre pleinement confiance en lui.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est prononcée contre la non-titularisation proposée par l'administration.

VOTE

Pour : Parité administrative

Contre : L'ensemble des élus du personnel

(suite de la page 1)

Plus généralement, sur les carrières, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle la promesse du secrétaire général des Ministères financiers et celle du Ministre François Baroin de porter la revendication de la création d'un 8ème échelon du C (+ 14 points, 70€ par mois) au niveau Fonction Publique.

L' Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle sa revendication d'un plan de promotion de C en B afin d'aller vers une structure des emplois comportant un tiers de C, un tiers de B et un tiers de A à la DGFIP.

Mal payés, mal considérés, c'est ainsi que se vivent les agents de la catégorie C et ce d'autant plus avec les réformes et restructurations en lien avec la création de la DGFIP.

Ce sentiment est renforcé chez les agents fragilisés par la vie que ne sait plus intégrer notre administration les yeux rivés sur les gains de productivité, les suppressions d'emplois, la politique d'objectifs et les indicateurs. Au delà des statistiques que nous oppose l'administration pour atténuer cette réalité, ce sont ces agents que nous retrouvons régulièrement en CAP Centrale dans le cadre de non titularisation, de recours en notation ou de renouvellement de contrats handicapés.

Alors que les discussions sur l'harmonisation des règles de gestion commencent à la DGFIP, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se battra pour une réelle reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents et pour la défense et l'amélioration des règles de gestion des personnels.

A l'heure où le gouvernement annonce son plan de rigueur et s'attaque à nos systèmes de retraites et de pensions et de protection sociale, les revendications en matière d'augmentation du pouvoir d'achat, d'amélioration des carrières, de défense de l'emploi et des retraites et pensions sont suffisamment justifiées pour faire de l'appel unitaire à la grève le 24 juin à la DGFIP, dans la Fonction Publique et au plan interprofessionnel une journée de mobilisation d'ampleur.

Contractuel handicapé :

La CAP Centrale du 22 juin avait à examiner une proposition de renouvellement de contrat concernant un travailleur handicapé recruté par la voie contractuelle. La précédente CAP Centrale, celle du 20 mai, avait déjà eu à examiner deux propositions du même ordre.

Dans les lignes qui suivent, nous entendons donc revenir de façon synthétique sur les conditions d'accueil des agents handicapés recrutés par voie contractuelle au sein de notre réseau.

Dans un contexte où les suppressions d'emplois et la politique d'objectifs modifient les conditions d'exercice des missions, les travailleurs handicapés sont souvent placés dans des situations où est attendu d'eux de suite la capacité de travail d'un titulaire aguerrri par l'expérience et non handicapé, la période de stage, à l'instar de ce qui se passe pour les autres agents stagiaires, étant de moins en moins considéré comme une période d'apprentissage.

Ainsi, même en notant la « bonne volonté » de l'agent, tel responsable hiérarchique, s'interrogeant sur son handicap, considère que l'agent n'est « pas en capacité d'évoluer dans un poste de petite taille » et propose son affectation dans un poste de taille plus importante. Cette nécessité n'aurait-elle pu être appréhendée préalablement ? Doit-elle conduire à un renouvellement de stage plutôt qu'à une titularisation immédiate ? Tel autre chef d'un petit poste où un stagiaire handicapé est placé à la caisse et au guichet, fonctions entrées de la trésorerie, juge que « la polyvalence requise dans un poste de cette taille est la principale raison des difficultés rencontrées » par l'agent qui, en particulier en période de forte affluence, a naturellement du mal à se concentrer sur son apprentissage. Nous sommes tentés de poser les mêmes questions que pour le précédent cas ...

Si certains handicaps ne sont pas visibles, de façon générale les conséquences du handicap sont souvent insuffisamment ou non réellement prises en compte. Comment ignorer ainsi qu'un traitement médicamenteux lourd peut obliger des agents victimes de certaines pathologies à des efforts de concentration ? Certains rapports sont d'ailleurs choquants lorsqu'il est écrit par exemple qu'un agent n'a « pas la capacité intellectuelle de faire ».

Cela pose la question du rôle du correspondant handicap qui doit rencontrer le travailleur handicapé (dans un des cas évoqués l'intéressé ne le connaît pas), se rendre sur son lieu de travail pour voir si le poste de travail de l'agent est bien adapté et doit être en capacité de préparer le chef de poste et les futurs collègues de l'intéressé à justement appréhender les effets du handicap. C'est une condition essentielle pour que le travailleur handicapé ne soit pas stigmatisé mais bel et bien intégré avec son handicap dans le collectif de travail.

Ce n'est d'ailleurs pas forcément le travailleur handicapé qui est le mieux à même d'apprécier les conditions d'adaptation de son poste de travail tant il n'a pas forcément envie de mettre en avant son handicap et tant il peut vouloir montrer à tout prix, « jusqu'au bout », comme c'est particulièrement le cas dans un des dossiers évoqués récemment en CAPC, qu'« on peut travailler handicapé », même avec le sentiment d'être rabaissé par un collectif de travail et un moral vraiment bas.

Ses situations sont très mal vécues par ces stagiaires handicapés qui éprouvent ainsi parfois, face à une situation qu'ils ne maîtrisent pas, un sentiment d'échec personnelle voire d'inutilité au sein de leur poste. Aussi quand le handicap est enfin bien appréhendé et que l'agent est en voie de progression, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la titularisation immédiate est la seule voie à prendre.