

CAP Centrale Agents d'administration 9 décembre 2010



Nos représentants à la CAP

Chantal GSELL
05 94 31 00 51
Jean-Claude DESBATS
05 62 61 64 00
Expert :
Patrice LAURRIN
03 87 38 69 19

Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires la côte d'alerte est dépassée. Et ce ne sont pas les déclarations de M. Ph. PARINI sur l'abandon des indicateurs inutiles qui risque de changer la situation d'autant plus que l'on ne sait pas quels sont les indicateurs jugés inutiles. Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires, si nous ne sommes pas hostiles à une évaluation des missions de service public, il ne s'agit pas pour nous de « fliquer les agents » mais plutôt de mesurer l'efficacité du service rendu à la collectivité au regard des moyens qui lui sont octroyés.

L'empilement et la bousculade des réformes mal maîtrisées, les outils informatiques mal adaptés, les agents insuffisamment formés, l'augmentation des charges de travail conjuguée aux emplois non remplacés et à l'annonce des 2667 suppressions programmées au budget 2011, dans un contexte de diminution du pouvoir d'achat de tous (« cotisations retraites » en hausse, non remboursement de médicaments, hausse des prix ...) et de régressions sociales notamment sur les retraites aggravent le malaise et le mal être de l'ensemble des agents dans les services.

Lors des précédentes CAP, nous avons commencé l'examen des recours nationaux en révision de note sur l'année 2009. Dans les semaines qui viennent, les notateurs de 1er degré vont recevoir leurs quotas de mois de bonifications et commencer l'évaluation individuelle des agents en leur fixant les objectifs de l'année 2011.

Dans ce contexte, la pression des objectifs et des indicateurs sur les agents de tous grades va s'accroître en cette période de bilans de l'année écoulée.

Les enjeux sont connus : la répartition du capital mois qui peut permettre un avancement d'échelon accéléré ou de sauter le barrage d'un tableau d'avancement plus rapidement. Les bonifications d'avancements issus de la procédure de notation sont un des éléments de la rémunération du travail accompli et des efforts exigés, mais pas pour tous, contingentement oblige. Ainsi, dans ce système, à défaut de carrière linéaire fondée sur l'avancement accéléré pour tous, certains ne gagnent rien, d'autres à tour de rôle, d'autres plus souvent qu'à leur tour et une minorité gagne à chaque tirage. Que vous soyez affecté dans un poste plutôt que dans un autre, que vous ayez un chef plutôt qu'un autre, force vous est de constater que votre notation dépend de trop d'éléments aléatoires pour être juste, la notion même d'ancienneté administrative en est pervertie.

Aujourd'hui la notation est le support de la répartition d'un capital mois budgétaire calculé sur la base de 9 mois pour 10 agents « apportant » (c'est-à-dire pouvant encore avancer d'échelon) soit 1 mois pour 9 agents sur 10.

Le décret sur la notation prévoit une répartition des bonifications sur 50% des agents apportant, soit 20% à 3 mois et 30 % à 1 mois.

Le nouveau décret sur l'avancement différencié qui supprime la note chiffrée permettrait selon l'administration de répartir plus largement le capital mois des bonifications.

..../... suite en page 2

(suite de la page 1)

L'administration propose une répartition sur 70% des apportant, laissant encore annuellement 30% des agents sur le carreau de l'absence de toute réduction d'ancienneté.

Pourtant rien ne s'oppose règlementairement à la mise en place d'une répartition d'un mois sur 90% des apportant qui serait la moins injuste des répartitions en l'absence de mise en place d'une linéarité complète.

En effet, le total des bonifications est budgétaire et donc contingenté. En conséquence la répartition est effectuée a priori avant l'évaluation. Ce qui n'est pas le moindre des paradoxes puisque la notation et les bonifications qui en découlent sont censées être le résultat de l'évaluation de la réalisation des objectifs. Il n'en est rien, elle est essentiellement budgétaire et donc arbitraire.

De plus les objectifs ne peuvent en général être que le résultat d'un travail dont la dimension collective dépasse la seule dimension individuelle, alors que la notation et les bonifications sont seulement individuelles.

Pour les élus de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires, cette gestion des carrières n'assure pas une juste rémunération du travail et des efforts accomplis.

L'évaluation et la fixation d'objectifs individualisés ne permet pas de vérifier le bon niveau d'exécution et de réalisation des missions du service public.

Cette gestion ne sert qu'à soumettre tout au long du déroulement de sa carrière l'agent au pouvoir du niveau hiérarchique supérieur ne fusse que pour l'obtention d'un échelon à l'intérieur d'un même grade.

Aujourd'hui le gouvernement veut aller plus loin encore dans cette voie pour faire accepter aux fonctionnaires des charges de travail plus lourdes par l'individualisation des rémunérations et des fonctions au mépris de leurs missions : c'est là, tout le sens de la mise en place de la prime de fonction et de résultat.

Les recours de notation des agents sont légitimes et largement justifiés quand ils contestent les quotas, le contingentement des bonifications et leur absence de bonifications suite à une promotion par tableau d'avancement, liste d'aptitude, concours (pourtant censé récompenser le niveau de qualification acquis et non le travail fourni).

Les élus de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires exigent un niveau de rémunération correspondant à une véritable reconnaissance de l'exercice de nos missions de services publics. Ce niveau de rémunération doit permettre de reconnaître les qualifications qu'il requiert et de garantir l'indépendance et la neutralité prévues par le statut des fonctionnaires.

.../...suite page 3

Al'ordre du jour de cette dernière commission de l'année 2010 nous avons à examiner :

- 13 demandes de révision de note au titre de l'année 2010,
- deux demandes d'intégration,
- 2 accueils en détachement pour la mise en œuvre de CHORUS (CSP et SFACT).

Recours de notation

Lors de cette CAPC l'accent a été remis sur le contingentement de la notation et sur une rotation plus que sélective dont à toute évidence ne bénéficient guère les agents placés à la caisse ou au guichet.

L'administration reconnaît que, pour une meilleure appréciation de la rotation des bonifications, une communication doit être faite par la Cellule RH de la répartition du capital-mois dans le département.

Sur les 13 recours présentés, cinq ont reçu un avis favorable.

Avec le recul, chacun sait aujourd'hui que rejoindre un SIP signifie une adaptabilité obligée et nécessaire et une augmentation de la charge de travail. Mais peu de responsables de SIP reconnaissent le mérite de leurs agents et du coup les « sous notent ».

On peut également imaginer qu'être un agent très motivé par le service public, se proposer comme formateur pourrait interpeller la hiérarchie et lui donner l'idée de vous récompenser ! Eh non, le peu de valorisation des dernières années laisse plutôt penser qu'on vous fait payer votre absentéisme lié à votre investissement de formatrice !

Que penser de ces autres agents, au tableau synoptique plus qu'élogieux, à qui on reproche, oralement, lors de l'entretien de notation leurs absences syndicales et (ou) leur handicap ?

Rappel est fait par le Président que la valorisation des agents doit en priorité se faire en CAPL et que cela va être rappelé pour la campagne de notation à venir.

En cette période de réorganisation massive des services au sein de la DGFIP il est plus qu'anormal de pénaliser les agents qui se trouvent affectés dans des services difficiles ; ces agents sont déstabilisés et ont besoin de se sentir soutenus dans l'exécution de leurs missions et...valorisés.

Les postes Amendes sont réputés difficiles et devraient bénéficier d'une attention particulière dans leur gestion dans les prochains mois. Dans ces services un tel degré de polyvalence est exigé que celle-ci devient une « exigence de dispersion » dans le travail. Ce qui n'est pas nécessairement un enrichissement !

Alors qu'un agent a donné pleine satisfaction au service recouvrement pendant des années suite à une erreur sans conséquence liée à une panne informatique, il a perdu confiance en lui en changeant de service. Malgré des efforts d'adaptabilité et un fort investissement, il n'a jamais été valorisé et, suite à nos interventions, l'administration a fait preuve « d'humanité » en lui donnant un +0,01 en signe d'encouragement.



Un effort certain et indispensable au quotidien par rapport à la configuration du SIP a valu un +0,06 à cet agent et un autre +0,06 à ce jeune agent, affecté en service recouvrement, en progression constante, qui s'investit mais qui n'a jamais eu de bonification maximale, les agents du SPL de son poste confrontés à la bascule Hélios étant systématiquement privilégiés.

Un autre jeune agent méritait également une valorisation maximale en 2009 et la note de référence pour un tableau synoptique excellentissime est une réelle aberration ! La CAPC s'est prononcée pour un prélèvement d'un +0,02 sur le quota 2011 du département, l'administration se sentant quelque peu obligée d'accréditer que la rotation sélective doit être « intelligente ».

Dans un autre dossier, la reconnaissance du travail effectué dans l'année se concrétise par une évolution positive du notateur de premier degré mais peut apparaître nuancée par son avis littéral à tel point que le notateur final avait annulé la bonification initiale de +0,02.

Ainsi dans son rapport le chef de poste reconnaît que dans un contexte difficile cet agent a entrepris de nombreux investissements tant à titre personnel que professionnel. Il considère que l'agent s'est un peu dispersé et c'est à ce titre qu'il a émis un avis littéral sous forme d'un appel à se ressaisir sans pour autant sanctionner l'agent et tout en reconnaissant son implication professionnelle. Un +0,01 lui a été accordé en CAPC.

Et tous les autres ?

Wait and see...patience, votre tour viendra, persévérez....



Intégration

Il s'agissait de se prononcer sur l'intégration de deux agents, l'un issu du ministère de la Justice et affecté auprès du service facturier du département comptable ministériel auprès du Ministère de la Justice, l'autre issu de l'INSEE et détaché auprès d'une DDFiP sur un emploi non pourvu par les agents du Trésor . Nous nous sommes prononcés en faveur de ces intégrations.

(suite de la page 2)

Pour ces raisons, nous revendiquons un service public de proximité géographique garantissant une véritable égalité sociale. Cela nécessite des moyens en effectifs suffisants et des rémunérations correspondant au niveau de qualification dans des carrières linéaires sans barrages, sans notation ni évaluation individuelle, et nous soutenons les demandes des agents qui revendiquent une meilleure reconnaissance de leur travail à l'occasion d'un recours en révision de note.

La carrière des agents de catégorie C, telle qu'elle découle du dispositif «Jacob», comporte un 8ème échelon, «échelon spécial» (indice majoré 430), dans le dernier grade correspondant à l'échelle VI de rémunération. A cette heure, cet échelon n'a été mis en œuvre que pour les agents évoluant dans la carrière C technique. Dès 2006, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a revendiqué la mise en œuvre de cet échelon terminal pour les agents administratifs.

La pertinence de décider la mise en place de cet échelon terminal (indice majoré 430) n'est plus à démontrer dans la mesure où la grille indiciaire actuellement en vigueur ne reconnaît pas la très haute technicité des agents de catégorie C de la DGFIP.

En juillet 2010, le Ministre de la Fonction Publique et le Secrétaire d'État à la Fonction Publique ont enfin, dans le document d'orientation pour les dispositions salariales à venir, inscrit cette perspective sans pour autant avoir, jusqu'à présent, formalisé leur décision, ni fixé une date d'application.

Philippe Parini, Directeur Général de la DGFIP, a également confirmé aux organisations syndicales l'orientation de la Fonction Publique.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige donc maintenant du Ministre de la Fonction Publique une décision immédiate visant à mettre effectivement en œuvre cette revalorisation indiciaire et d'en fixer la date d'effet au 1er novembre 2010.

Aujourd'hui, le service public a surtout besoin que soit évaluée sa capacité à assurer un service égal pour tous et pour cela de fonctionnaires ayant les moyens de leur mission et n'étant pas soumis à des objectifs connectés à des rémunérations individuelles qui pervertissent l'exécution de nos missions.

S'opposer à la notation et à l'évaluation individuelle et à la prime de fonction et de résultat (part qui peut aller jusqu'à 40% de la rémunération) constituent deux manières dès aujourd'hui de dire non à l'individualisation des salaires, à la politique d'objectifs destructrice de l'individu, du collectif, du sens de l'intérêt général et à la casse des services publics pour tous qui en est la finalité.

Chorus CSP et SFACT

La CAP Centrale s'est prononcée sur le détachement de 2 agents issus d'un ministère associé, le ministère du travail, dans la mise en place des Centres de Services Partagés Chorus et des services de dépense en mode facturier.

Pour nous, la mise en déploiement de Chorus, et la mise en place des CSP et SFACT, remettent en cause le principe de la séparation ordonnateur comptable, industrialisent des tâches au détriment du contrôle et du service public et concentrent l'emploi dans des métropoles régionales au détriment d'un développement harmonieux du territoire.

Les organisations syndicales présentes lors de cette dernière CAPC de l'année 2010 se sont prononcées, à l'exclusion de la CFDT qui s'est abstenue, contre les derniers détachements en CSP et SFACT présentés en 2010.

Plates-formes Chorus (CSP et SFACT) :

procédure de comblement des vacances d'emplois.

Les emplois créés en CSP et en SFACT ne suscitent pas l'enthousiasme dans les rangs des personnels de notre administration ayant vocation et ne trouvant pas forcément preneurs, en particulier dans les SFACT, l'administration a dû réfléchir à la manière de les combler face à un enjeu qu'elle s'est elle-même donné. Le mouvement contre la réforme des retraites ayant eu pour conséquence l'annulation du groupe de travail « Chorus » prévu le 4 novembre, nous avons eu la surprise d'entendre le président de la CAP Centrale informer les élus du personnel, lors de la CAPC du 25 novembre, du détail du dispositif prévu à cet effet.

Pour le comblement des postes non pourvus par les ministères associés au sein des plates-formes régionales CHORUS après l'appel à candidatures dans ces ministères, un appel exceptionnel et ponctuel sera réalisé auprès des agents B et C de la DGFIP des 2 filières avec affectation au 1er février 2011. Priorité sera accordée aux agents du Trésor public, classés selon les critères de la filière gestion publique (27 postes sont proposés pour le Calvados, la Côte d'Or, le Doubs, la Haute Garonne, le Nord, la Vienne). Les postes laissés vacants après cet appel seront offerts à la filière gestion publique dans le cadre du mouvement du 1er avril puis seront proposés en accueil en détachement aux agents d'autres administrations extérieures aux Ministères associés.

Dates des prochaines CAPC des Agents d'administration filière gestion publique

25 janvier : sélection des postes mouvement spécifique et recours en notation 2010

27 janvier : mouvement Hors Métropole

8 février : Notation 2011 attribution du capital mois et recours en notation 2010

10 mars : recours en notation 2010

31 mars : mouvement spécifique sur postes et recours en notation 2010

19 mai : établissement des tableaux pour le mouvement du 1er septembre 2011

15 juin : mouvement hors Métropole

23 juin : tableaux avancement à AA P1 et à AAP 2

le mouvement du 1er avril sera connu à la mi-janvier

