



# Gestion publique

## CAP B

### Notre Liminaire

**N**ous examinons ce jour les dernières demandes de révision de notes concernant l'activité 2008, 21 dossiers, ainsi qu'une demande de création d'un emploi sur poste spécifique à la trésorerie de PALAIS.

Assurer la présence du service public partout, examiner les recours de notation en fonction des objectifs réalisés dans un cadre budgétaire contraint.

En fait ces trois thèmes nous renvoient à l'actualité dans nos services.

- les conséquences des suppressions d'emplois et la nécessaire présence du service public sur tout le territoire.
- Assurer toutes nos missions de services publics ou se fixer des objectifs compatibles avec la rentabilité du service rendu ?
- quelles rémunérations, quelle reconnaissance des qualifications pour une fonction publique neutre et équitable ?

M. PARINI, directeur général, se déplace depuis le début du mois de février dans les régions pour présider les grands messes du D.O.S. (document d'orientation stratégique), point d'orgue d'une mascarade où depuis des mois la direction a fait semblant d'impliquer les agents qui le désiraient dans la définition des objectifs à atteindre sous forme d'orientations stratégiques. De fait cela a surtout été le fait d'une auto-désignation d'office de l'encadrement.

Mais les agents et leurs organisations syndicales ne sont pas dupes et, dans chaque réunion régionale, ils sont allés dire non à cette mascarade, un comble du cynisme consistant à nous demander de cautionner les objectifs de destruction des services publics décidés par le gouvernement.

Et, pendant les grands messes la casse du service public continue ; centralisation, industrialisation, suppressions d'emplois et de site avec une parodie de dialogue social comme le montre l'exemple récent des centres régionaux de pensions : 200 emplois supprimés et un centre régional sur deux fermés et aucune garantie certaine de résidence pour les agents concernés.

Dans ce contexte l'exercice de l'examen des recours de notation et de l'évaluation des agents en regard des objectifs assignés et réalisés en cours de l'année 2008 apparaît forcément comme un miroir aux alouettes.

Mais la désignation d'objectifs individuels conduit aussi à une réalisation pervertie de nos missions. Celle-ci conduit à faire ce qui se voit, ce qui rentre dans le cadre des indicateurs et des statistiques au détriment souvent d'une réelle efficacité et d'un service public de qualité neutre et équitable.

La politique d'objectifs conduit ainsi à la fin de la neutralité et de l'égalité de traitement des usagers, dans le seul but de répondre aux objectifs imposés.

Dans ce cadre, il est à craindre que l'extension et la généralisation de la prime de fonction et de résultats (P.F.R) accentue fortement la logique de la politique d'objectifs.

Le premier bilan que vous nous avez communiqué à la dernière CAP centrale fait apparaître que 16,31% des agents sont bonifiés de 3 mois, 24,47% de 1 mois, soit 40,78 % qui obtiennent une reconnaissance financière.

58,91% ne sont pas bonifiés dont 48,50% obtiennent le lot de consolation et 10,28% la note zéro de référence et 0,19% une sanction, soit 21 agents avec une sanction d'un mois et 15 agents une sanction de trois mois.

(suite en page 4)

**CAP  
Centrale  
des  
contrôleurs**

**16 mars 2010**

**Nos Elus à la CAP**

**Yannick FISSIER**

**04 68 62 30 46**

**Nathalie CHAUBET**

**04 66 38 47 09**



**Mars 2010**

*Après l'approbation à l'unanimité du procès verbal de la séance du 18 novembre 2009, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et la CGT Trésor, ont lu chacune une déclaration liminaire, tandis que de son côté FO DGFIP déplorait la précipitation dans laquelle s'organise la tenue des CAPL sur l'établissement des tableaux d'avancement et de la liste d'aptitude. Cette accélération du calendrier fait suite à la mise en place du Nouvel Espace Statutaire des B au 1er septembre 2010.*

*Deux points ont été abordés en fin de séance.*

*La commission a acté le détachement d'un agent de France Télécom du Val d'Oise dans le même département.*

*Un emploi spécifique sur la Trésorerie de Le PALAIS ( Belle Ile en Mer, Morbihan ) a été acté par la commission. Pour l'UNION, l'argument du poste en difficulté pour créer un emploi spécifique pourrait être à la rigueur être entendu si les postes en difficultés étaient des exceptions, mais malheureusement, on ne compte plus les postes qui survivent avec l'aide de l'équipe de dépannage ou en réduisant de façon importante les heures et les jours d'ouvertures au public. La Trésorerie de Le Palais sur l'île de BELLE ILE relève bien d'une situation tout à fait particulière (insularité) qui peut plaider pour un traitement spécifique, c'est pourquoi les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires se sont exceptionnellement abstenus dans ce cas bien que nous condamnons le principe des postes spécifiques.*

## Des recours en augmentation qui démontrent un mal être grandissant

Le point central de l'ordre du jour portait cette fois encore sur l'examen de 21 demandes de révision d'appréciation et de notation 2009 (sur l'activité 2008). La direction a prononcé :

5 fois + 0,06, 2 fois +0,02 soit 17 mois de bonification aux agents qui ont fait des recours, mais aussi 2 fois +0,01 comme lot de consolation et plusieurs promesses de bonification pour 2010 ou de revoir le dossier en 2010 en cas d'absence de bonification de l'agent.

Nous avons constaté que dans plusieurs départements, les directions locales refusaient de bonifier d'un mois des agents avec d'excellents dossiers au prétexte de la rotation sélective, bien que la réserve en mois du département n'ait pas été épuisée à la fin de la CAP locale de révisions de notes...

La CAP Centrale aurait pu aisément accorder ce mois en prenant sur la dotation 2010 de ces départements, pratique déjà mise en oeuvre, le président de la CAP C a néanmoins refusé de suivre l'avis unanime des élus du personnel.

Cette façon de procéder illustre bien le fait bien que l'administration méconnaît la situation des agents dans les départements. Plutôt que de reconnaître mais surtout de répondre au mal être d'agents face à leurs hiérarchies locales elle se refuse à corriger les injustices, préférant renforcer les iniquités. De fait elle cherche à démotiver les agents d'effectuer des recours et de limiter le nombre de ceux-ci dès lors qu'il n'y a pas d'aboutissement positif.

Il est vrai que l'augmentation des recours, reflètent une contestation du management mené localement qui refuse de prendre en compte le manque d'effectifs, l'augmentation de la charge travail, les restructurations et destructurations tous azimut, sans tenir compte des efforts fournis par l'ensemble des agents. Les recours sont bien la démonstration que rien ne va plus dans les services, que les agents en ont assez d'être les boucs émissaires de ces hiérarchies locales qui n'osent contester le manque de moyens et qui préfèrent se défouler sur les agents jugés responsables de ne pas trouver de solutions.

Nous constatons encore et toujours que si un agent change de service, de poste pour des raisons liées à une mutation, à une promotion, à une restructuration, ou à une fusion (SIP par exemple), il a toutes les chances d'être oublié, écarté volontairement ou, plus, mal servi, et ce quel que soit l'investissement de l'année : c'est l'effet «mobilité» !!!

Lors de cette CAP nous constatons que les absences pour raisons de maladie sont de plus en plus reprochées aux agents et opposables à une évolution positive. Certes cela n'est pas directement assumé, ni reproché, puisque «mention illégale», mais tout simplement occulté : on se contente ainsi de reprocher à l'agent de ne pas avoir rempli les objectifs assignés. Cette attitude est méprisante. Un agent ne choisit pas d'être gravement malade ou de développer des pathologies invalidantes...lors d'une échéance, d'un remplacement ou d'un basculement ... pour gêner ses collègues et son chef de poste. Si les agents ont quitté la cours de récréation depuis longtemps une certaine hiérarchie en est toujours à «bisque bisque rage»... C'est consternant et ce qui l'est encore plus c'est que la direction générale les conforte de fait dans leur mesquinerie en rejetant les demandes des agents concernés.





Nous constatons également que beaucoup de recours émanent d'agents déçus, qui ont le sentiment d'avoir été manipulés, floués, dupés par des promesses de bonifications par leurs responsables locaux et non respectées : «les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent, rarement ceux qui les font», adage trop souvent vérifié. Combien de +0,01 sont-ils suivis d'une bonification l'année suivante malgré les assurances données ? Certains responsables locaux le font sciemment. C'est même devenu une stratégie qu'ils assument pleinement. Mais est-ce à terme un gage de bon management ? Ce qui est certain, c'est qu'ils ne démontrent pas à leurs agents qu'ils sont dignes de confiance, prêts à les défendre.

Cette CAP a aussi été l'occasion de constater certaines aberrations qui règnent dans nos services et qui illustrent un mépris grandissant de certaines hiérarchies locales pour les agents.

- Ainsi, un agent, à près de 60 ans, proche de la retraite, change totalement de secteur, passant du recouvrement contentieux au CEPL, assimilant HELIOS et l'essentiel de la réglementation. Pourtant sa hiérarchie lui reproche de ne pas être au «top» du sujet.

60 ans, peut mieux faire !...Humiliation au rendez-vous... circulez, rien n' à discuter !

- Certain notateur refuse d'évaluer les agents sur l'ensemble de la période de notation concernée et ne construit leur évaluation et leur notation que sur les problèmes en cours, même si ceux-ci se situent en dehors de l'année de référence en l'occurrence l'année suivante.

Attitude «légitimée» par la direction générale (en l'occurrence le président de la CAP centrale) qui refuse de tenir compte de cet élément et cautionne par sa posture de tels agissements.



- Un chef de poste qui affirme que l'agent est responsable de la dégradation de l'ambiance du poste, l'agent le nie, soutenu par les élus en CAPL qui connaissent le poste et dont certains étaient également présents à la CAP centrale. Là encore, c'est le chef de poste malgré les preuves évidentes fournies, que la direction générale soutient et elle se refuse à rétablir l'agent dans son bon droit. De fait l'administration permet à ce chef de poste de continuer à agir en toute impunité.

Réussir à un concours interne ou externe, être changé de résidence, obligé d'apprendre de nouvelles tâches, de nouvelles missions, de nouvelles attributions, n'aide pas à l'obtention de bonifications permettant une réduction d'échelon, si ce n'est un +0,01 à titre d'anti-désespérance...

Un agent à commis une erreur, il y a 4 ans, mais pas de prescription dans ce cas, là aussi quant il ose exprimer un point de vue différent, les souvenirs se ravivent, aucune mansuétude, et une incitation marquée par un - 0,01.à ne pas réitérer un tel acte !!

Un contrôleur encadre une équipe qui doit réaliser un travail de manutention de pièces justificatives, où la charge de travail est en constante augmentation depuis 2 ans. L'administration justifie la stagnation de la notation par la nature du travail. Autrement dit un travail ingrat à ses yeux ne peut mériter qu'une note ingrate et un salaire ingrat !!!

Voilà quelques illustrations des situations que nous avons eu à examiner au cours de cette CAP. Toutes, démontrent le mal être grandissant dans les services, l'écoeurement des agents face à une hiérarchie déshumanisée qui se refuse à comprendre qu'elle n'évolue pas dans un monde virtuel et qu'il ne suffit pas de taper Game Over pour tout effacer les mots, les actes ont des sens, ont des répercussions. A force de l'oublier certains pourraient avoir des réveils difficiles.

A l'issue de cette CAP l'administration en attribuant 17 mois de bonification a déjà largement dépassé la réserve 2009 pour la notation 2008 et viens d'entamer la dotation 2010 prévue pour la notation 2009.

Quinze recours de notations 2009, activité 2008, seront au menu de la prochaine CAP centrale des B le 30 mars, la réserve 2010 de capital mois devra être mise à nouveau à contribution pour que la commission nationale puisse valablement examiner les recours restant.

Direction centrale et directions locales se renvoient la balle au détriment des agents, la DG ne comprenant pas pourquoi des directions locales soutiennent des recours en notation en CAP centrale, visant à +0,06 alors qu'elles ne l'ont pas accordé localement, les directions locales invoquant quant à elles le quota de capital mois et l'impossibilité d'augmenter en CAPL une note à +0,06.

## Nouvel espace indiciaire

*(suite de la page 1) Ce simple bilan montre que la notation ne vise pas la valorisation du travail et des efforts des agents, mais bien à les diviser en excellents (0,06), très bons (0,02), bons (0,01), assez bons (0,00), passables (-0,01), insuffisants (-0,02) ou (-0,06), et à exiger toujours plus de résultats, malgré les suppressions d'emplois et au détriment des conditions de travail.*

*Quant aux 36 agents qui subissent une sanction de un mois ou de trois mois, les problèmes posés dans leurs dossiers ne peuvent se résoudre par la politique du « bâton » et de la répression, soit ce sont des agents en difficultés personnelles et une sanction ne les aide en rien, mais le plus souvent nous assistons à des règlements de compte et la sanction ne fait que révéler une mauvaise gestion des personnels.*

*Un notateur dont les agents sont tous excellents ne peut accorder un mois ou trois mois à tous. De même, en CAP locale ou centrale, même si le recours de l'agent est justifié par la réalisation et le dépassement des objectifs, les commissions et leurs présidents ne disposent pas des crédits pour donner une juste reconnaissance au recours de l'agent. De plus l'avis de la CAP est consultatif et, en l'absence de dialogue, la parole de l'agent pèse peu face à la hiérarchie.*

*Pour toutes ces raisons, l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires et ses élus contrôleurs du Trésor soutiennent tous les recours des agents pour obtenir une bonification. Nous votons « pour » en cas de bonification obtenue et « contre » si refus de la direction. En cas de sanction, nous nous opposons à la sanction et votons contre.*

*Pour nous, il est très important de porter la voix de l'agent, de faire entendre ses arguments et ses protestations au plus haut niveau, que les conditions de vie au travail dans les postes et les services révélés par les recours des agents soient connues de tous.*

*Pour nous, élus Contrôleurs du Trésor, la notation n'est pas un mode de gestion qui met les travailleurs en situation de responsabilité ; bien au contraire, elles les infantilisent et parfois les fragilisent.*

*Pour l'amélioration des conditions de vie au travail, nous revendiquons l'avancement maximum pour tous, la suppression de la notation, et la carrière linéaire, et surtout :*

- l'arrêt des suppressions d'emplois,
- la défense et le renforcement de nos missions,
- la revalorisation des rémunérations et des carrières.

**C'est pourquoi nous appelons  
tous les agents à la grève  
le mardi 23 mars 2010.**

La mise en place de la nouvelle carrière B à la DGFIP est prévue le 1er septembre 2010. Le groupe de travail du 8 mars dernier avait pour but notamment de clarifier certaines incidences. Nous ne reviendrons pas sur l'analyse du NES. Nous nous sommes déjà exprimés sur le sujet notamment dans le numéro 938 de l'Unité.

### Notation

Les majorations obtenues dans un échelon terminal (CP 7 par exemple) ne donnent pas droit à des réductions de mois.

C'est donc la notation 2011- gestion 2010 qui permettra à ceux qui étaient auparavant dans un échelon terminal d'accéder plus rapidement au dernier échelon. Par contre, tous les mois mis en réserve et non utilisés à ce jour sont reportés intégralement dans la nouvelle carrière.

Ceci concerne tout particulièrement les mois capitalisés en échelon fixe et les mois obtenus dans la dernière notation de l'avant dernier échelon

### Tableau d'avancement à CP 2010

Pour les deux filières, le calendrier habituel est avancé, les CAP locales débiteront au mois de mars pour des CAP Nationales ou Centrales au mois de juin 2010. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a exigé une date d'effet pour tous les tableaux au premier janvier de l'année ainsi que le déroulement de deux tableaux la même année pour rattraper le décalage actuel. La Direction Générale a reconnu qu'elle ne pouvait « corriger le tir » avant 2012, avec un tableau 2012 en début d'année 2012 puis un tableau 2013 qui se déroulerait en fin d'année 2012 avec effet au 1er janvier 2013.

### Dernier concours de C2 à CP

Pourront participer tous les contrôleurs qui auraient atteint au moins le 7ème échelon de C2 de l'ancienne carrière au 31 décembre 2011, soit obligatoirement tous les contrôleurs du 6ème échelon avec une date de prise de rang au 31 décembre 2009 ainsi que quelques collègues plus jeunes qui ont capitalisé des réductions en échelons fixes.

Attention, l'inscription à ce dernier concours se fera avant la mise en place du NES soit vraisemblablement au cours du mois de juin 2010.

### 1er concours de C2 à C1

Le NES prévoit en plus du passage par tableau d'avancement de C2 à C1, la création d'un examen professionnel ouvert aux agents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du premier grade et au moins 3 ans de services effectifs en catégorie B. Le premier concours aura lieu en 2011 avec une inscription au printemps 2011, épreuve d'admission en mai, résultats en juin/juillet et nomination au 31 août 2011 (calendrier susceptible d'être modifié). L'administration a indiqué que ce concours doit être « accessible » et que la somme des deux concours désormais organisés pour passer C1 puis CP ne doit pas être plus difficile que le concours de CP actuel. L'épreuve en elle-même consisterait en un écrit sous forme de questionnaire à choix multiples, et des questions ouvertes auxquelles le candidat devrait apporter une réponse littérale.

### 1er concours de C1 à CP

Ce futur concours se déroulera pour la première fois en 2012, dans le cadre des statuts fusionnés.

Pourront concourir les agents détenant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon du 2ème grade et au moins 3 ans de services effectifs en catégorie B. L'épreuve consisterait en un seul écrit avec résolution de cas pratiques à partir de l'analyse d'un dossier constitué de différents documents.

