



Gestion publique

CAP C

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
7 octobre 2010**

Nos représentants
à la CAP
Titulaire :
Chantal GSELL
05 94 31 00 51
Expert :
Patrice LAURRIN
03 87 38 69 19

Cette CAP se déroule dans un contexte difficile pour tous les personnels. Il est lourd de menaces pour leur avenir. Depuis le début de l'année, les journées de grève s'accroissent (8 en ce qui nous concerne) démontrant une conflictualité grandissante et témoignant d'une situation sociale fortement dégradée tant au niveau de la DGFIP qu'au niveau interprofessionnel.

Aux Finances Publiques, l'automne 2010, c'est pour tous les agents des conditions de travail pénibles provoquées par le stress lié à la politique d'objectifs, à la hausse des charges de travail dans tous les services confrontés à la question des moyens, à l'accueil, dans les services fusionnés et dans tous les services en cours de restructurations ou subissant les réformes de ces dernières années qui, pour ne pas être sous le projecteur de l'actualité de la fusion, n'en sont pas moins abandonnés et sans assistance.

L'annonce de 2 667 emplois supprimés pour 2011, 200 suppressions de plus qu'en 2010, montre le mépris de ce gouvernement pour nos conditions de travail, le service public et la justice fiscale. Comment faire face à nos missions de justice sociale avec des moyens toujours en baisse ? Cela démontre si besoin était que les réformes en cours n'ont pas pour but l'amélioration de l'exercice de nos missions (files d'attente, multiplications des anomalies pour l'usager, ...) mais bel et bien la destruction programmée de nos services par voie d'implosion.

C'est pourquoi, les agents des Finances publiques participent toujours plus nombreux à la mobilisation des salariés pour défendre l'emploi, les salaires et les retraites contre une régression sociale généralisée voulue par le gouvernement.

Dans ce contexte la tonalité des six dossiers de demandes de révision de note soumis à cette CAP est révélatrice des conditions matérielles et de l'ambiance qui règne dans les postes et services de la DGFIP.

Il suffit de lire attentivement la plupart de ces dossiers pour constater une inadéquation flagrante entre des appréciations reconnaissant l'investissement des agents et leur traduction en terme de réductions d'ancienneté. Elle explique en partie l'étendue du malaise dans nos services.

Vous êtes un « *agent de qualité tout à fait exceptionnelle* » ?
Votre chef de poste loue votre « *total dévouement au service du poste* » ? Vous êtes une « *pièce maîtresse* » de votre service ?
Vous assumez « *parfaitement les fonctions d'adjoint au chef de poste et de contrôleur* » ? Votre « *présence dans le poste, sans faille, est quasi indispensable* » ?
Tout ceci vous réchauffe le cœur ?
Vous méritiez « *tous les ans la note maximum* » ?
Et, généreusement, l'administration vous octroie ... un +0,06 ? Non, ce sera un +0,01, soit aucune réduction d'ancienneté !

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

(suite page 1)

Quant à vous, votre chef de poste émet un avis au corps supérieur « très favorable » arguant que vous êtes « en charge d'un secteur au sein d'une cellule composée de cadres B » où vous effectuez « le même travail que tous [vos] collègues de la cellule » ?

Vous « méritez d'accéder rapidement au grade de contrôleur » ?

Résultat : votre investissement vous permet d'obtenir un ... +0,02.

Vous espériez +0,06, comptant sur cette note pour accéder par liste d'aptitude à ce grade auquel l'administration semble vous destiner ?

En CAP Locale, vous auriez pu entendre de la bouche d'un représentant de l'administration que la note est un critère « auquel il est possible de déroger » dans cet accès ? A fortiori, c'est donc bien un critère ...

Devez-vous donc produire « les efforts nécessaires à une extension de compétences » ? Mais lesquels dès lors que votre « implication dans [votre] travail et [vos] solides compétences [vous] ont permis d'acquérir une bonne maîtrise de l'application Hélios et une polyvalence certaine » ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ces dossiers reflètent le quotidien des agents qui dans un contexte de profond bouleversement d'exercice de l'ensemble de nos missions, face à une charge de travail en constante augmentation, fournissent d'immenses efforts pour assurer la continuité d'un service public auquel ils veulent continuer de croire. Ceux-ci se font pourtant sans reconnaissance financière de l'effort de tous, avec des reconnaissances individuelles et collectives parcimonieuses, sans moyens supplémentaires, voire même et de plus en plus souvent avec des moyens à la baisse.

Tous ces éléments devraient rendre l'administration prudente sur la façon dont elle prend en considération les agents dans le cadre des restructurations. Hier, les CPS, les SIP, aujourd'hui Chorus au travers de la mise en place des CSP et des SFACT, demain la reconversion des agents des CRP ou de la Paye.

.../...suite page 4

L'ordre du jour de la CAP Centrale réunie le 7 octobre 2010 comprenait l'examen de six recours en révision de note, dont un au titre de l'activité 2008, celui de cinq demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public. Il comprenait également l'examen de cinq demandes de détachement dans ce même corps. Enfin la CAP Centrale avait à se prononcer sur l'accueil en détachement de fonctionnaires issus d'autres ministères dans le cadre de la mise en œuvre des Centres de Services Partagés et des services de dépense en mode facturier.

Recours de notation

Cette CAP Centrale a été de nouveau l'occasion de souligner les contradictions portées par le système d'évaluation-notation qui ne permet pas de reconnaître l'investissement des agents du fait d'un contingentement du capital-mois à distribuer et d'une hiérarchisation des réductions d'ancienneté.

De ce fait, toute appréciation littérale élogieuse, tout tableau synoptique « excellentissime », toute évaluation louangeuse n'emporte pas réduction d'ancienneté, pas plus à 2 mois qu'à 6 mois. Nous avons de nouveau démontré, recours à l'appui, cette réalité qui contribue au malaise dans les services. Nous vous renvoyons à cet effet à notre motion liminaire où nous avons plus particulièrement évoqué deux cas. Nombre d'agents peuvent s'y reconnaître. Et qu'est-il advenu de ces recours en CAP Centrale ? Le président de la CAP a proposé le maintien de leur évolution de note. Pour celui-ci, l'excellence de ces agents est reconnue sur la durée ...

Pour un autre agent, la sentence n'a pas été plus heureuse. Relevée à +0,02 en CAP locale après une note d'encouragement originelle, cette personne est considérée comme un « agent indispensable pour l'obtention des objectifs » « de par son efficacité ». Son notateur de 1er degré précise dans son appréciation des résultats de l'année écoulée qu'elle s'est « largement impliquée dans la gestion d'un portefeuille plus important avec des résultats tangibles ». De même, ses qualités de solidarité et d'esprit d'équipe sont soulignées par sa hiérarchie. Déjà notée les deux années précédentes à +0,02, son tableau synoptique a sensiblement évolué cette année.

Elle n'a pourtant pas plus été augmentée en CAP Centrale. Quelle peut donc être la raison avancée par la parité administrative pour lui refuser un + 0,06 ? Trop jeune ! Et, de nouveau, ses qualités sont, et seront sans doute, reconnues dans la durée ... Alors qu'une autre durée, celle des carrières, a été allongée, est-il illégitime que des agents en début de carrière bénéficient de réductions d'ancienneté maximales ?



En fait, deux recours sur six ont abouti. Pour l'un, l'agent a obtenu le +0,06 demandé au titre de son investissement reconnu. L'excellence de son travail dans un secteur sensible, sa très grande conscience professionnelle, la constante progression de son tableau synoptique, le soutien très explicite de son notateur du 1er degré ... toute une série d'arguments plaident pour que le président de la CAP Centrale propose un +0,06 après trois années précédentes à +0,02 ... Mais, pour celui-ci, c'était au titre de cette année ou l'année suivante qu'il s'agissait de proposer ce +0,06 ...

Vous aurez peut-être deviné qu'il s'agit là du recours effectué au titre de la notation 2009 sur l'activité 2008, recours égaré une première fois ...

La proposition d'augmentation à +0,06 dès cette notation n'était-elle pas non plus une façon de réparer cet égarement ? Quant à la notation 2010, l'exercice d'évaluation-notation n'est-il pas un exercice annuel ?...



La CAP Centrale s'est prononcée également pour une autre augmentation de l'évolution de note, au titre cette fois de l'activité 2010, pour une situation que l'administration a reconnu en progrès, confirmée par l'évolution du tableau synoptique, pour un agent rigoureux et consciencieux arrivé récemment dans un nouveau service, noté initialement +0,01 au titre de l'année 2010 après une note identique en 2009.

Deux +0,01 deux années de suite, c'est peut-être un encouragement renouvelé et appuyé, mais ça ne constitue jamais un +0,02 ... L'agent demandant cependant +0,06, les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et d'autres organisations ont émis un avis opposé à cette augmentation considérée insuffisante au regard des efforts consentis par l'agent depuis son arrivée dans son nouveau service.

Enfin, en ce qui concerne le dernier recours, une nouvelle procédure sera demandée au service auprès duquel l'agent est détaché, ouvrant au besoin la possibilité d'un nouveau recours.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait souligné le non respect des conditions d'exercice de l'entretien d'évaluation-notation.

En effet, cet agent avait été reçu par deux représentants de son administration d'accueil pour un entretien découpé artificiellement en deux parties après que l'agent ait fait remarqué l'aspect non réglementaire de la configuration pour un entretien d'évaluation : une première partie, en présence des deux représentants de sa direction d'accueil, où lui est clairement annoncé la proposition de non renouvellement de son contrat de détachement et qui éclaire incontestablement la séance de lecture de l'évaluation-notation avec sa seule chef de service dans une seconde partie d'entretien. Autant dire qu'aucun des reproches qui lui ont été formulés lors de la première partie d'entretien ne lui avait été fait auparavant, ni par écrit ni oralement.

Sa notation antérieure dans ce même service, qui se voulait pourtant un simple encouragement, était même accompagnée d'un +0,02 ... Par contre lui est refusée la participation à une heure mensuelle d'information syndicale sur la restructuration de son service et un congé de formation syndicale pour lequel lui est finalement demandé de prendre sur ses congés ou jours ARTT, ce que l'agent refusera légitimement, ce congé relevant d'autorisations d'absence particulières dans le cadre de l'action syndicale.

Au temps de la RGPP, le détachement n'est pas un long fleuve tranquille ...

Dernière précision : nous avons indiqué qu'en ce qui nous concerne, le nouvel entretien ne doit en aucun cas se faire à l'aune du renouvellement ou non du détachement.

Demain la seule évaluation, dans le cadre d'un entretien professionnel sur la base d'objectifs individualisés dans un contexte de suppressions d'emplois et de dégradation des conditions de travail pour tous et avec toujours une contrainte de répartition hiérarchisée du capital-mois, accroîtra encore la logique d'arbitraire de l'actuelle procédure d'évaluation-notation.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, sa revendication d'une carrière linéaire en est d'autant plus pertinente. C'est vers cela qu'il faut tendre en refusant dans l'immédiat une logique de quotas dans la répartition du capital-mois disponible et en garantissant en parallèle les agents contre l'arbitraire à travers une référence collective par rapport à laquelle ils peuvent se repérer objectivement dans le cours de leur carrière.

Rappel : pour effectuer un recours en CAP locale les agents bénéficient de deux mois après la communication de leur notation par le notateur final. Pour effectuer un recours devant la CAP Centrale, les agents disposent également de deux mois à compter de la notification de l'avis rendu par la CAP locale.

(suite page 2)

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la mise en place de la nouvelle application pour les dépenses de l'État, CHORUS, c'est la confusion des rôles entre ordonnateur et comptable, c'est la concentration et l'industrialisation des tâches au détriment du contrôle et du service public. Pour ces motifs essentiels nous refusons d'apporter notre caution à cette réforme mise en place à la va vite et contre laquelle les agents des services de la dépense ont manifesté leur désintérêt face à une activité qui perd toute attractivité en s'industrialisant pour mieux abandonner le contrôle.

A contrario, nous pouvons comprendre la demande de certains agents d'autres directions de rejoindre ces nouvelles structures mais celle-ci s'explique en partie par des opportunités géographiques et les conséquences diverses (professionnelles, familiales, ...) de ces restructurations, à défaut de motivation pour ces nouveaux services industrialisés.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, dans ce contexte dégradé des conditions de travail et de rémunération, les agents des Finances publiques vous disent clairement depuis des mois par les grèves et les manifestations leurs oppositions aux suppressions d'emplois, au gel des rémunérations, et leur volonté de défendre leur droit à une retraite décente et en bonne santé et de s'opposer au projet de régression sociale du Gouvernement.

Prochaine CAP : le 25 novembre 2010

- **Etablissement des tableaux préparatoires au mouvement de mutations du 1er avril 2011**
- **Examen de recours en révision de note.**

**N'oubliez pas de nous adresser
le double de vos demandes**

Intégration et détachement

Le second point de l'ordre du jour concernait cinq demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public émanant d'agents détachés dans nos services. Dans la mesure où l'Union SNUI-SUD Trésor n'avait pas émis de réserve à ces détachements, elle s'est prononcée pour cette intégration. Sur un dossier néanmoins, l'administration a retenu un prolongement du détachement compte tenu des absences de l'agent pour raison de santé sur la période de celui-ci. L'agent, entre le 1er janvier 2009 et le 31 octobre 2009, ayant « montré de bonnes qualités professionnelles et relationnelles », s'étant « bien intégré au service et à sa cellule de travail », nous avons néanmoins proposé à la CAP Centrale de se prononcer sur son intégration immédiate contre laquelle l'administration s'est déclarée.

Nous nous sommes également prononcés en faveur des cinq demandes de détachement soumis pour avis à la CAP Centrale du 7 octobre, dès lors qu'aucun agent mutable ne figurait plus sur les tableaux de demandes de mutations à titre prioritaire pour les départements concernés.

Intallation de Chorus

Enfin la CAP Centrale s'est prononcée sur le détachement d'un certain nombre d'agents d'autres ministères associés dans la mise en place des Centres de Services Partagés Chorus et des services de dépense en mode facturier. Ainsi il est prévu d'accueillir en détachement le 1er janvier 2011 37 agents du Ministère de la Culture, 2 agents du Ministère de l'Economie, 43 agents du Ministère de la Santé et 32 agents du Ministère du Travail, 58 de ces 114 demandes ayant été reçues et étant soumises à l'avis de la CAPC du 7 octobre.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tout comme FO et la CGT, se sont prononcés contre, la CFDT ne participant pas au vote et le représentant sans étiquette s'abstenant.

Nous avons justifié notre vote en nous référant à l'analyse que nous avons développé dans la déclaration liminaire à laquelle nous vous renvoyons.

En réponse aux liminaires, le président de la CAP Centrale ne s'est pas prononcé sur le fond de la réforme, la direction des ressources humaines n'ayant pas la compétence de la direction métiers qui conduit cette réforme. Sur le plan de la gestion des personnels, il a rappelé que le principe retenu était de permettre aux agents de continuer à exercer leur travail là où il l'effectuait, non de les contraindre à suivre la mission, là où elle était transférée. Quant aux implantations en chefs lieux de région, il a réaffirmé qu'elles avaient été faites avec à la base une « préoccupation RH », avec l'idée d'implanter les emplois dans les endroits pour lesquels il y avait des demandes de mutations. Si « l'opportunité » n'est pas saisie par les agents effectuant ces demandes, du fait de la nature du travail, le poste vacant est proposé en détachement.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a insisté de son côté sur la question prégnante des conditions de travail et de l'absence de transfert de 25% des emplois dans le cadre du transfert des charges des départements vers les chefs lieux de région, dans le choix des agents de rejoindre ou de ne pas rejoindre de futures structures industrielles.

