

**CAP  
Centrale  
des  
Contrôleurs**  
**30 Mars 2011**

Notation 2011

Pour en savoir plus : le site  
de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires  
[snuisudtresor.fr](http://snuisudtresor.fr)  
le supplément à l'Unité n°959  
spécial notation  
Gestion Publique

Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 87 85 01

DGFIP

Trésor Public

Avril 2011

L'année dernière à la même date nous déclarions : « L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est opposée à ce dispositif d'établissement d'une liste d'emploi à pourvoir pour l'établissement d'un mouvement de mutation sur des postes déclarés « spécifiques ».

Nous considérons que ce n'est pas la bonne méthode pour répondre aux problèmes que rencontrent de plus en plus de trésoreries dans les départements qui survivent (souvent ouvertes partiellement) grâce à l'équipe mobile de remplacement... conséquence de suppressions d'emplois massives qui génèrent des conditions de vie au travail insupportables.

De fait tous les trois ans nous rencontrons les mêmes problèmes. Il n'y a pas la volonté d'apporter de vraies solutions aux problèmes posés. C'est une solution d'attente, avant la suppression de la trésorerie, souvent rurale, après avoir réduit le temps d'ouverture du poste au public. Les suppressions d'emplois dans ces trésoreries les prédisposent à devenir des postes dits spécifiques.

Pour l'Union, il y a une nécessité de la présence de l'Etat et de ses services financiers sur l'ensemble du territoire qui permette une égalité de traitement et d'accès à l'ensemble des citoyens, pour une meilleure justice fiscale et une proximité de services comptables pour l'ensemble des collectivités territoriales.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les solutions et les moyens existent ; arrêter les suppressions d'emplois et créer les emplois nécessaires, mais également cesser de vider de leurs missions et de leurs emplois les postes du réseau, et redonner de la matière professionnelle pour permettre au service public de répondre aux attentes et aux besoins des citoyens.

Face à l'absence de volonté réelle du gouvernement de mise en place d'une véritable politique économique et sociale en matière d'aménagement du territoire, la DGFIP doit rechercher de réelles mesures compensatoires qui permettent de répondre aux besoins des populations, tout en s'inscrivant dans un cadre clairement défini et non dérogoire.

En effet, aujourd'hui les critères de sélection des postes sont divers et imprécis. Si des critères stables devaient être donnés, nous constatons qu'un grand nombre des postes proposés sont situés dans des « zones de revitalisation rurale » définies par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ces critères devraient être un élément de sélection.

Nous estimons que cette procédure crée un précédent et favorise la mise en place d'un système de mutation au profil. Si le système des postes spécifiques peut permettre aux agents d'avoir un point d'entrée plus rapide dans le département, nous considérons que l'obligation de 3 ans est pénalisante et inefficace pour stabiliser durablement les agents dans ces postes. C'est sans doute une des raisons pour lesquelles un certain nombre d'emplois spécifiques ne trouvent pas preneurs.

L'administration doit mettre en place de véritables reconnaissances financières comme pour d'autres fonctions, afin de rendre ces postes attractifs et d'y affecter les agents recrutés. Cette procédure est une ouverture vers un système de mutation à profil que nous condamnons, comme nous condamnons la loi sur la mobilité professionnelle de juillet 2009 qui généralise la mobilité forcée dans toute la fonction publique. »

.../... suite en page 2

(suite de la page 1)

*Un an après, notre conviction s'est renforcée et alors que le chantier des nouvelles règles de gestion à la DGFIP va pour l'essentiel être achevé, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme sa revendication d'un système de mutation qui garantisse un droit à mutation égal pour tous sur tous les emplois, sans passe droits, sur tous les métiers ouverts à chaque catégorie avec une formation d'adaptation à l'emploi.*

*L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est contre les postes à profil et pour le respect des règles communes de mutations pour tous les mouvements.*

*Comme l'an dernier, pour ce mouvement l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'abstiendra dès lors que seront respectées les règles de mutations dans l'ordre d'inscription aux tableaux des agents ayant effectué une demande de mutation prioritaire puis ceux ayant effectué une demande de mutation pour convenance personnelle, enfin les agents candidatant hors tableaux dans l'ordre de la durée des services effectifs.*

*Comme nous l'avons déjà formulé, nous revendiquons que les emplois sur postes spécifiques non pourvus après l'appel de candidatures dans la filière gestion publique soient proposés en passerelle aux agents de la filière fiscale.*

*Pour les propositions de renouvellement des contractuels handicapés, nous constatons le peu de considération des élus des personnels. Les agents concernés ayant déjà commencé le redoublement de leur année de stage à l'école de LYON, quel sens donner à un avis sur une décision déjà prise ?*

*Si l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate qu'il est fait des efforts pour le recrutement des handicapés, cet effort n'est pas adapté en fonction du handicap constaté. Il n'est parfois voire souvent pas possible d'exiger un travail à 100% des agents handicapés.*

*La cohérence exige que l'affectation des agents handicapés soit faite avec soin dans des postes ne cumulant pas les difficultés et qu'ils soient nommés en surnombre relatif en fonction du handicap constaté.*

*L'intégration des travailleurs handicapés dans nos services à hauteur des obligations légales de 6% des recrutements rend nécessaires ces conditions qui assurent de bonnes conditions de travail pour tous les agents.*

(suite en page 3)

A l'ordre du jour de cette CAP du 30 mars 2011.

- Les procès verbaux des séances du 6 octobre et du 8 décembre 2010 qui ont été approuvés à l'unanimité.
- Le mouvement spécifique sur poste du 1er juillet 2011.
- Cinq renouvellements de contrats concernant des travailleurs handicapés recrutés par voie contractuelle sur un emploi de contrôleur du Trésor public.
- 20 demandes de révision de la notation ou des appréciations au titre de l'année 2010.

## Renouvellement de contrat

Cinq renouvellements de contrats de travailleurs handicapés étaient initialement prévus. Un sixième dossier a été communiqué aux élus, concernant un agent ayant eu plus de 14 jours de maladie durant sa scolarité, et qui devait statutairement redoubler son année.

- Deux contractuels n'ayant pas eu la note moyenne au stage théorique de 5 mois à LYON mais dont le stage pratique en poste était satisfaisant, ont choisi de redoubler leur année de stage (théorique et pratique), plutôt qu'une titularisation immédiate en C.

Pour ces deux renouvellements, le redoublement du stage théorique étant statutaire, les élus Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, et CFDT, n'ont pas pris part au vote (NPPV).

- Deux autres demandes de renouvellement concernaient des agents qui ont validé et obtenu la moyenne au stage théorique de 5 mois à Lyon mais dont les directions locales d'affectation ont émis un avis négatif sur la qualité de leur stage pratique et demandé une prolongation de celui-ci dans un autre poste.

Pour les élus du personnel, la lecture des dossiers, fait clairement apparaître que ces travailleurs handicapés ont été affectés soit dans des postes ayant déjà des difficultés (déficit en emplois) ou des conditions de travail plus difficiles (postes spécialisés) soit dans des postes qui ne sont pas préparés à l'accueil de travailleurs handicapés (phénomène de rejet).

A l'unanimité les élus Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, CFDT, et CFTC ont voté contre ces deux prolongations et pour la titularisation immédiate.

Une cinquième proposition de prolongation de stage pratique concernait un agent ayant eut la moyenne à son stage théorique de 5 mois et dont la grande qualité de travail est reconnu par sa hiérarchie.

Mais la hiérarchie locale lui reproche son fort caractère, de ne pas accepter l'autoritarisme du chef de poste et d'avoir soit disant un mauvais relationnel avec ses collègues. Il s'avère en fait qu'il refuse de supporter des propos racistes et anti handicapés tenus par un agent du poste avec la «complicité» du chef de poste. De fait cet agent a été victime d'agressions verbales répétées de la part de ce collègue et du chef de poste pour qu'il quitte le poste, malgré ses qualités professionnelles et son investissement reconnu dans son travail.

La commission a entendu plusieurs témoignages à la CAP, dont notamment celle d'une collègue du département, porteuse de surcroît d'une pétition de tous ses collègues en sa faveur.

Face à l'évidence des faits la présidente de la CAP Centrale a proposé la titularisation immédiate de la contractuelle à la satisfaction des élus des personnels.

Reste que le problème de cette trésorerie reste entier. Comment l'administration peut elle une fois les faits avérés accepter impunément de tel agissement de la part de ce chef de poste. Le diktats des indicateurs, le manque d'effectif ne peuvent justifier qu'on laisse les agents à temps partiels ou handicapés harcelés jusqu'à ce qu'il demande à quitter le poste ? Pas plus qu'il n'est acceptable de tolérer et encourager les propos racistes et discriminatoires envers les agents et les contribuables. Cela n'a rien à voir avec du management... Un dossier, un poste à suivre... véritable épine dans le pied du label « diversité » obtenu récemment par le ministère, pour éviter faute de solution de se retrouver devant la HALDE.



## Mouvement spécifique sur postes

28 emplois de contrôleur étaient proposés, situés dans 27 Trésoreries. 69 contrôleurs ont formulé une demande dont 13 étaient irrecevables. Six trésoreries n'avaient pas de candidatures recevables et n'ont donc pas été pourvues : T. Chalabre (11), T. Tannay (58), T. Ambert (63), T. Saint-Jean-de-Maurienne (73), T. Le Biot (74) (2 emplois). Les demandes recevables de 56 agents ont été classées selon les critères de l'instruction (prioritaire, normale, hors tableau) ; 22 trésoreries ont été pourvues, 6 Trésoreries sont restées vacantes, soit 7 emplois.

En réponse à notre déclaration liminaire, la présidente Mme GUILLOUET, a répondu qu'avec le guichet fiscal unique les missions attribuées aux trésoreries de proximité avaient été renforcées ....mais pour nous sans les moyens en effectifs et en formation correspondante.

Les élus du personnels ont avancé les demandes de plusieurs agents pour pouvoir les postes n'ayant pas eu de candidature recevable : une candidature issue de la filière fiscale et des demandes d'agents dont la candidature avait été rejetés car à la limite de la recevabilité.

La présidente n'a pas voulu faire un pas vers des exceptions pouvant soulager six trésoreries en difficultés.

Nous avons insisté et demandé que des procédures de détachement des agents volontaires de la filière fiscale soient mises en œuvre et qu'au plus tard les postes vacants soient offerts au mouvement sur passerelle de cet automne.

Au final les votes des élus sur le mouvement spécifique sur postes sont les suivants : Pour : CGT et CFTC.

Contre : CFDT.

Abstention : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et FO.

## 20 recours en révision de la note

Aujourd'hui, après plusieurs années de bilan, nous savons que la rotation, cela ne fonctionne pas. C'est une fatalité, l'entretien a sa raison d'être dans la fixation d'objectifs toujours plus lourds, conditionnés par les suppressions d'emplois et le dysfonctionnement des applications.

Cette CAP Centrale examinait vingt recours sur l'année 2010, il en reste encore une petite quarantaine à examiner d'ici l'été.

Le résultat de cette CAP, c'est 4 +0,06, 2 +0,02, 1 +0,01, le rétablissement d'un tableau synoptique abusivement et dogmatiquement abaissé, et une croix «encadre» rétablie que le notateur avait «oublié» de servir.

Parmi tous ces dossiers, plusieurs méritent un arrêt sur image, reflet de situations qui sont le lot des agents dans de nombreux postes (nous souhaiterions que ces cas soient des exceptions ....mais...).

Pour tous ces dossiers nous avons défendu le recours de l'agent. A souligner un dossier un peu à part d'un agent qui a fait son recours juste avant de partir à la retraite, pour dénoncer son tableau synoptique dégradé et un reproche de faute professionnelle. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ainsi que les autres représentants du personnel ont constaté que les faits reprochés n'étaient pas clairement établis le rapport d'audit censé montrer la faute n'étant même pas produit à la CAP. En conséquence les élus ont refusé de se prononcer et de participer au vote.

### 1er dossier : a rotation immobile , le « surplace ».

Depuis 7 ans, alors qu'elle était en échelon fixe ne consommant pas cet agent a bénéficié de 7 mois de bonification. Depuis qu'elle consomme, elle n'a plus de bonification ! Pourtant nous pouvons lire dans son dossier ; « bons résultats, sérieux, disponible a toute la confiance de sa hiérarchie...a fourni un très bon travail ». Depuis 4 ans pourtant aucune bonification mais 3 fois le +0,01, pour cet agent de l'équipe de remplacement qui a élargi son domaine de compétence et qui est demandé par tous les chefs de postes. Elle va finir par croire et sans doute à juste raison qu'elle est victime de discriminations... négatives qui ne s'avouent pas, à suivre ....

(suite de la page 2)

Sur la notation, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le bilan est limpide : la rotation positive ne fonctionne pas alors que tous les ans 92% des agents sont gratifiés d'un + 0,06 ou d'un +0,02 ou d'un + 0,01 reconnaissant leurs valeurs professionnelles.

Sur quatre ans ces 92% d'agents ne récoltent qu'un seul mois de bonification alors que 56% des agents seulement obtiennent 4 mois sur quatre ans et qu'une minorité de 12% d'agents obtient de 8 à 12 mois de bonification sur quatre ans.

En envisageant une répartition des bonifications sur 60% des agents, la direction de fait est loin d'une réelle reconnaissance financière de la qualité professionnelle de ses agents et bien toujours dans une logique de division et d'opposition au sein des personnels. Pourtant le décret permettrait de se rapprocher des 90% d'agents bonifiés à l'exemple d'autres directions.

Nous sommes encore loin d'une véritable reconnaissance financière du travail de tous exigée par le cadre de la fusion et sans parler d'une compensation des pertes de pouvoir d'achat et du creusement des inégalités révélées par les chiffres officiels.

Les annonces du ministre faites le 10 mars sur les plans de qualifications, la deuxième tranche d'IMT, le 8ème échelon du C pour 2012, si elles montrent à tous que l'on a raison de ne rien lâcher et de s'obstiner sur nos revendications, elles sont loin de répondre aux attentes des personnels.

Rien sur l'arrêt des suppressions d'emplois et sur la nécessité de restaurer la qualité d'exercice des missions et des conditions de vie au travail des agents malgré le rapport établi au nom de la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale dans le cadre du projet de loi de Finances 2011 qui comporte une analyse de l'évolution des emplois à la DGFIP.

Le rapport dénonce «l'effet vertigineux de cette diminution incessante des effectifs renforcée par la perspective annoncée de poursuivre cette démarche sur les trois années à venir afin de parvenir à une suppression de 10 000 postes sur la période 2011-2013».

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires partage le constat sur la diminution incessante des effectifs et elle en rappelle régulièrement les conséquences désastreuses sur le devenir du réseau en matière d'exercice et d'existences des missions et de conditions de travail.

## 20 recours en révision de la note

### 2ème dossier : le mépris.

6 excellents, 9 très bien, 1 mois de bonification en 4 ans, cet agent se débat avec une application informatique non fiable, son responsable de service l'ignore, ne lui consacre que 10 minutes à l'entretien d'évaluation alors que le décret prévoit 20 minutes. L'agent se sent maltraité, non reconnu, vit une vraie souffrance morale, accentuée par des propos sexistes et injurieux.

Dans ce dossier comme dans le précédent, nous avons la nette impression qu'il y a eu un blocage de la présidente de la CAP centrale (issue du même département).

### 3ème dossier : victime des quotas.

1 excellent, 11 très bien, 3 mois de bonification en 4 ans, cet «*excellent contrôleur qui assume son service avec compétence et rigueur*», qui atteint ses objectifs malgré le départ en retraite non remplacé d'une collègue, et qui a élargi son champ professionnel, a le malheur de ne pas être «*le meilleur parmi les meilleurs*». Motif pour lequel la rubrique «*capacité à encadrer*» n'a pas été servi. La présidente de la CAP a décidé le rétablissement de cette croix, mais a rejeté son recours. Cet agent est jugé non par rapport au travail fourni avec des charges toujours plus lourdes suite aux suppressions d'emplois mais par rapport aux autres. Pour ce contrôleur comme pour les autres agents, à quoi bon l'entretien, l'évaluation et les objectifs car c'est clair, en 2011, il faudra en faire toujours autant sinon encore plus et la notation ne sera pas au rendez vous !

### 4ème dossier : l'exception aux quotas.

15 excellents, 6 mois en quatre ans, dans un petit poste en gestion intérimaire pendant 3 mois, dans le seul poste du département où l'accueil fiscal de proximité fait figure de réussite, pourtant les directions locales et nationales concluent «*rien d'exceptionnel*», l'exceptionnel étant tellement banal dans nos services... Devant l'insistance des élus et malgré l'avis négatif de la direction locale, la présidente a accordé finalement un +0,06.

### 5ème dossier : danger mobilité.

Pas un seul mois de bonification en 5 ans, bien que ses objectifs soient dépassés tous les ans mais cet agent a eu le malheur de changer de service en cours d'année. Le nouveau notateur ne dispose pas de mois pour ce nouvel arrivant. Heureusement que l'intéressé a déposé un recours en CAP locale et centrale, qui a permis de consulter son précédent chef de service sur les 8 premiers mois de l'année et l'obtention d'un +0,02.

### 6ème dossier : victime de la mobilité.

Cet agent a changé de département au cours des quatre derniers mois de l'année (d'une trésorerie fiscale à un poste «*HE-LIOS*»), le nouveau notateur lui inflige 15 croix dans bien alors qu'il avait précédemment 13 croix excellentes et 2 croix très bien, de plus il émet des doutes sur ses qualités relationnelles et sur son sens du service public. Heureusement pour l'agent, son ancien chef de poste désormais à la retraite a adressé un rapport complémentaire sur les 8 premiers mois de 2009 qui confirme l'excellent travail et le très bon relationnel de cet agent qui a concouru à l'excellent taux de recouvrement de cette trésorerie en tête des taux sur Paris.

La présidente de la CAP a rétabli les croix antérieures sauf celles portant sur les connaissances professionnelles mais n'a proposé qu'un mesquin petit +0,01, pour cet agent victime d'une vraie tentative de déstabilisation que tous les élus ont condamné l'estimant insuffisant.

### 7ème et 8ème dossier : une démarche collective.

Ces deux agents reconnaissent dans leurs recours qu'ils n'avaient pas conscience des effets de la notation sur leurs déroulements de carrière.

«*Il était une fois...*» 9 agents d'une trésorerie qui prennent conscience que leur trésorier et son adjoint ne prennent pas leurs responsabilités, ne leur apportent aucun soutien. Ils réalisent qu'ils sont livrés à eux-mêmes, privés d'appuis techniques dans l'exercice journalier de leurs missions. Ils adressent une lettre pétition au DDFiP qui les reçoit, un audit du poste est réalisé, le cadre est déplacé et remplacé. Loin de nous l'idée de faire de cette situation particulière un cas général, toujours est-il que les deux agents concernés ont pris conscience des responsabilités assumées. La présidente de la CAP centrale l'a reconnu en leur accordant un +0,06 à tous les deux (pris sur la dotation départementale).

### 9ème : fonction à mi-temps sanctionnée

12 excellents, 3 très bien, un mois de bonification en 4 ans, nous lisons dans le dossier que la CAP locale a rejeté le recours car l'agent n'aurait pas effectué ses fonctions à temps complet... et pour cause, elle bénéficie d'un mi-temps syndical. La présidente a accordé un +0,02.

### 10ème dossier : accueil ignoré.

Nous l'avons toujours dit et répété : les fonctions d'accueil, malgré les discours à la mode «*MARIANNE*», ne sont pas reconnues à la hauteur des efforts, de la pénibilité engendrée et des qualités nécessaires à ce poste.

Dans ce dossier, l'agent de ce SIP plaide à juste titre : «*cette fonction nécessite beaucoup d'énergie et une remise en cause perpétuelle pour affronter des usagers et des situations parfois difficiles à gérer*». Une fois de plus, cette fonction bien particulière n'est pas reconnue et l'agent doit se contenter pour cette année d'une «*gratification*» de .... +0,01.

### 11ème dossier : hautes tensions.

Un très bon agent (+0,02, 3 excellents, 11 très bien l'an passé) se voit attribuer un -0,02 cette année, non pour la qualité de son travail, mais pour son «*agressivité*» envers ses collègues et sa hiérarchie.

Des situations qui pourraient se multiplier, beaucoup de travail et des tensions dans un contexte de surcharge et d'absence d'adjoint pendant 6 mois. Pour l'agent «*l'entretien a dérivé et s'est terminé brusquement lorsque Monsieur X m'a sommé de quitter le bureau, sans m'avoir présenté l'ensemble de la feuille de notation*».

Certes, l'agressivité envers les collègues et la hiérarchie n'est pas acceptable mais la gestion par le stress ne l'est pas plus. Mais quand vous récoltez un blâme pour avoir consulté votre propre compte ADONIS, en plus d'avoir été sanctionné d'un -0,02 l'équivalent de «*travail insuffisant*», ...

Surtout quand vous venez de remonter le service, situation par ailleurs reconnue de tous, entendre certains propos négatifs à votre égard peuvent amplement justifier de quitter le service en colère. Si l'intéressé a reconnu sa part de tort et promis de faire des efforts la présidente a refusé d'entendre les arguments des élus et maintenu le -0,02, à l'unanimité la parité syndicale a voté contre cette sanction.