

**CAP  
Centrale  
Agents  
d'administration  
8 février 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 représentants  
à la CAP**

Chantal GSELL  
05 94 31 00 51  
Expert :  
Patrice LAURRIN  
03 87 38 69 19

La campagne de notation 2011 sur l'activité 2010 va commencer. La Direction Générale a attribué à chaque département son capital mois à charge pour les responsables départementaux de réunir leur commission d'harmonisation : réunion des notateurs du 1er degré où sont répartis les mois de bonifications entre chaque trésorier et chef de service.

Ensuite forts ou faibles de leur enveloppe, les notateurs du 1er degré proposeront l'entretien de notation-évaluation à chaque agent. Si l'agent accepte d'aller à l'entretien, il lui sera annoncée la proposition de notation formulée par le chef de service accompagnée d'une évaluation qui pour les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dans la filière gestion publique tend à justifier les résultats de l'année 2010 pour appuyer l'octroi ou non d'une réduction d'ancienneté. En même temps le notateur lui fera part de la déclinaison individuelle des objectifs décidés pour le poste ou le service.

S'il refuse l'entretien d'évaluation, ces différents éléments lui seront communiqués lors de la transmission de la notation finale.

La notation 2010 (activité 2009) n'est pas encore achevée que commence la notation 2011 (activité 2010).

Selon les données que vous nous avez fournies, sur 18 594 agents notés, 88,21 % ont eu une évolution positive de leur note, 25,15% des agents pouvant consommer ont obtenu 3 mois de réduction d'ancienneté, 36,95% 1 mois et 37,06% la note de +0,01 ou la note de référence, auxquels il faut ajouter les agents notés positivement à l'échelon terminal qui n'avancent plus dans leur grade et ne consomment plus.

Mais faire le bilan c'est mettre ces bonifications en regard du contexte, des conditions d'exercice des missions, en tenant compte des suppressions d'emplois (moins 15% depuis 2002), de l'intensification du travail, des fusions et réorganisations et des dysfonctionnements des applications informatiques.

Ces prises en compte conduisent l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et ses élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public à dire non ; la reconnaissance de la dégradation des conditions de vie au travail au-delà des mots n'existe pas, pire l'administration demande toujours aux agents de faire des efforts pour nier le manque d'effectifs. Suppressions d'emplois qui étaient sensés selon le premier personnage de l'Etat leur être restituées sur leur bulletin de paie. Les agents en ont assez du mépris et de l'hypocrisie !

La reconnaissance financière pour toutes et tous c'est notamment le 8ème échelon pour l'échelle 6 de la catégorie C, une vraie linéarité dans la nouvelle grille du B, le 13ème échelon du A, les 6 points d'ACF pour tous et une 2ème tranche d'augmentation de 350 € de l'IMT afin d'aller vers l'intégration totale des primes dans l'IMT (soumis à retenues pour pensions).

.../... suite en page 2

(suite de la page 1)

*Une vraie reconnaissance des efforts et de la valeur professionnelle des agents c'est pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la mise en place d'une vraie carrière linéaire, sans les sauts d'obstacles des passages de grades qui empêchent de nombreux agents de dérouler une carrière complète et sans la loterie arbitraire du système d'évaluation-notation-bonification.*

*Au fil des campagnes de notation, le nombre de démarches de recours conduites jusqu'en CAP locales demeure important : 370 en 2008, 407 en 2009, 307 en 2010 (au 31 janvier 2011). Ils expriment l'insatisfaction des personnels qui ne se résignent pas à la fatalité de l'austérité que l'on voudrait leur faire accepter.*

*C'est également plusieurs centaines de recours en CAP Centrale chaque année pour lesquelles nous déplorons le traitement tardif alors même que la nouvelle campagne a débuté, traitement conditionné alors par la nouvelle notation, ce qui crée une distorsion entre l'examen des différents recours.*

*Pour les élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, bien qu'opposés à l'évaluation-notation, les discussions en cours sur le nouveau système d'avancement doivent permettre de bonifier 90% des agents apportant, donc d'atténuer un des effets du système de notation actuel. Le décret de 2010 ne fixant pas de limitation de répartition, ne fermons pas la porte à la bonification pour tous, car, avec ou sans la note chiffrée, le système d'évaluation basée sur l'attribution a priori de bonifications à des pourcentages d'agents limités arbitrairement, a montré ses limites et a aggravé les dérives de l'ancien système de notation.*

*Une répartition décidée arbitrairement, au prorata du nombre d'agents par département (20% d'agents à 3 mois de réduction d'ancienneté et 30% à 1 mois), n'est qu'un calcul arithmétique qui n'a rien à voir avec une réelle reconnaissance des mérites et des efforts fournis. La proposition d'élargir le nombre de bonifiés à 60% ne changera rien au fond du système.*

*Quant aux agents qui plafonnent à l'indice terminal, comment seront récompensés leurs efforts s'ils ne font pas partie des heureux bénéficiaires d'une « liste d'aptitude » qui ne se base pas sur le seul critère objectif qui soit, l'ancienneté, et s'appuie sur des éléments de l'évaluation-notation ?*

*Pour le notateur, qui ne dispose pas d'assez de mois, plusieurs choix s'offrent : culpabiliser les agents sur la qualité de leur travail, imposer une discipline d'un autre temps (interdiction de parler, de la pause café, de la pause cigarette, ...), les accuser de ne pas en faire assez, intimider et stigmatiser les « récalcitrants » ou les agents en difficultés, bref opposer l'individu au groupe de travail : cela fonctionne de moins en moins bien.*

..../... suite en page 3

Deux CAPC des agents d'administration du Trésor Public étaient programmées ce 8 février, la seconde CAPC étant convoquée par le bureau gestionnaire des mouvements hors métropole.

L'ordre du jour de la première CAPC comprenait :

- le bilan de la campagne de notation 2010 activité 2009 ;
- l'attribution des « enveloppes capital mois » aux départements dans le cadre de la notation 2011 activité 2010 ;
- l'examen de treize recours en révision de la note de valeur générale ou des appréciations attribuées au titre de l'année 2010 (activité 2009), dont trois dont l'examen avait été reporté lors de la précédente réunion de la CAPC ;
- une demande d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public.

Mme Maité CANDONI, adjointe chargée de la filière gestion publique au sein du bureau RH2A et présidente de cette CAPC, a répondu aux déclarations liminaires de FO, de la CGT, de la CFDT et de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

Sur le chapitre des vacances d'emplois, elle a rappelé la volonté de l'administration de combler au maximum les vacances d'emplois y compris par des recrutements d'agents par voie externe. Sur la question du pouvoir d'achat elle a rappelé les plans de qualification ministériels mis en œuvre au sein de la DGFIP.

Sur le chapitre évaluation-notation Mme Maité CANDONI a reconnu le côté inégalitaire du système actuel de notation et le côté inéquitable de l'attribution des quotas, mais elle a précisé que ce système était là pour récompenser les agents qui ont fait des efforts particuliers, évoquant le système de la rotation sélective, et a ajouté qu'il plaçait les encadrants face à leurs responsabilités.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tous les agents aujourd'hui relèvent de l'effort particulier, ce qui légitimerait pour tous un avancement accéléré.

## Demande d'intégration

La CAPC a voté à l'unanimité des représentants de l'administration et des élus du personnel pour l'intégration d'un agent du Ministère de la Défense détaché dans nos services.

## Bilan de la notation 2010

Ce bilan de notation révèle une augmentation significative des non consommant parvenus à l'échelon terminal, ce qui n'est pas sans conséquence, comme la présence d'agents en dernière année de leur échelon, sur la baisse relative du niveau des recours comme l'a souligné l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

Il est à noter que les Directions locales ont « gardé », globalement, 377 mois en réserve.

A la date du 31 janvier 2011 307 recours ont été présentés devant les CAPL pour les agents d'administration et 80 étaient ou devaient être examinés en CAPC.

Pour la campagne 2011, l'administration va rappeler aux départements la nécessité que les recours en CAPL soient faits avant l'été.



## Enveloppes capital-mois 2011

Pour 2011, compte tenu des reports de l'année 2010 et sous réserve de l'utilisation encore possible de la réserve nationale 2010 pour les recours en CAPC, l'EKM ou capital-mois à distribuer sera de 12486 mois pour 13423 agents devant être notés hors échelon terminal (4236 agents, parvenus à l'échelon terminal au 31 décembre 2010, le seront en tant que tel), soit 2686 agents devant bénéficier d'une réduction de trois mois et 4428 d'une réduction d'un mois.

Les départements seront avisés prochainement de leur dotation respective établie au prorata des effectifs des agents à noter hors ceux parvenus à l'échelon terminal, auquel s'ajouteront les reports à dimension locale.

Vote :

Pour = Administration

Contre = les élus du personnel et le représentant sans étiquette

## Recours en révision de note 2010

Sur les 13 dossiers examinés, dix ont eu une évolution positive... (dont cependant trois +0,01 sans réduction d'ancienneté dans l'échelon). Le « petit plus » était bien là ... Si six +0,06 ont été octroyés, certains ont été financés par un prélèvement sur la dotation à venir de leur département ...

Cette CAPC a été une nouvelle fois l'occasion de constater l'hypocrisie de l'exercice d'évaluation-notation où des chefs de service reconnaissent votre travail, vous qualifiant d'agent excellent et très efficace en étant conduit à ne vous promettre, eh oui, rotation sélective oblige, qu'une bonification pour ... l'année prochaine ... peut-être.

Et au final, lors de votre recours en CAPC, l'administration vous estime « jeune », ce qui signifie en clair : vous avez tout le temps d'obtenir un +0,06 !

Autre service, autre contexte mais c'est toujours la même contradiction entre le tableau synoptique et la bonification. Votre investissement personnel dans le service (amélioration et création de fichiers) est apprécié, reconnu ... mais aucune bonification n'est au rendez-vous et ce sur plusieurs années. Qu'attend donc votre chef de service pour vous récompenser ? Vos services seraient-ils de ceux attendus de tous ? Et la rotation sélective n'existerait-elle pas pour vous ?

Suite à une ré-organisation dans le poste, vous êtes un agent affecté depuis peu dans un nouveau service, vous « maniez avec aisance » Hélios, vous formez un contrôleur ... mais, suite à un incident qui vous est reproché à tort alors que vous n'étiez pas présent et que vous aviez prévenu de l'impossibilité dans lequel vous seriez de terminer la tâche en question, sans que le comptable ne s'organise en conséquence, vous êtes maintenu en CAPC à la note pivot ... avec la promesse du suivi de votre dossier par le bureau RH2A.

Les élus du personnel sont souvent confrontés à ce type récurrent de situation, celle d'un agent muté en septembre 2009, en arrêt maladie dès novembre de la même année, dont la notation aurait dû s'appuyer essentiellement sur le travail dans sa précédente affectation, ce qui lui aurait évité la note pivot dont Mme CANDONI a proposé le relèvement à +0,01 !

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ne peut que conseiller aux agents de s'informer sur les règles de l'exercice d'évaluation-notation et de ne pas hésiter à faire des recours en CAPL et en CAPC.

Et surtout ne croyez pas le notateur de 1er degré lorsqu'il vous dit qu'il va « négocier » des mois supplémentaires, par téléphone (!), avec la Direction locale... ce qui, bien sûr est vain propos ! Aurait-il oublié de s'exprimer lors de la commission d'harmonisation ou préfère-t-il ne pas vous avouer qu'il n'a pas pu obtenir un capital-mois plus élevé pour son poste ou son service, contrainte des quotas oblige ?

Les promesses sans lendemain, qu'elles prennent cette forme ou celle de l'augmentation annoncée pour l'année suivante ... une fois ça passe ... deux fois ça lasse ... trois fois ça casse ...

(suite de la page 2)

*Autre technique pour éviter le conflit et une nouvelle dégradation de l'ambiance de travail dans les services, augmenter d'une croix ou deux le tableau synoptique et distribuer généreusement les +0,01 (non contingentés), palliatif qu'utilisent la grande majorité des notateurs... mais une fois ça passe, deux fois ça lasse, trois fois ça casse ... et les limites de l'exercice sont atteintes. Les agents ne s'en contentent plus ... Les notateurs ne croient plus alors à ses vertus apaisantes ...*

*Autre attitude assez répandue, distribuer plus largement les +0,02 et +0,06 que ce que la commission d'harmonisation a bien voulu attribuer à la trésorerie ou au service, au risque d'être « mal vu » et de « se faire remonter les bretelles » par le DDFiP, voire d'être sanctionné par le même.*

*Ne reste plus alors qu'une attitude tout en nuance qui consiste à donner un +0,00 ou un +0,01 mais accompagné de tous les « attributs » du +0,06 que le DDFiP a refusé (mission et charges supplémentaires exceptionnelles, qualités relationnelles, etc ...) pour amener à une issue positive lors d'un recours en CAP.*

*Les limites de l'entretien d'évaluation, nous les connaissons tous. L'évaluation ne peut être que fictive, elle ne sert qu'à justifier des mois déjà répartis a priori entre services et postes et à fixer des objectifs décidés ailleurs.*

*Si le noté est en situation d'infériorité – n'est-ce pas le socle du rapport hiérarchique ?, le notateur, s'il est objectif, sait qu'il doit faire passer la pilule du toujours plus en fonction d'objectifs qui lui sont à lui-même imposés par la direction locale, avec des moyens en diminution constante pour des objectifs de plus en plus inaccessibles.*

*Des limites du système d'évaluation-notation-avancement naissent des dérives et tendances nocives pour le collectif de travail, par le développement de l'individualisation des tâches et la concurrence des agents entre eux. Aussi n'est-il pas rare, nous le constatons dans les dossiers de recours, de voir les notateurs comparer les agents entre eux, bien que le décret prévoit la prise en compte de la valeur intrinsèque de l'agent.*

..../... suite en page 4



*(suite de la page 3)*

*Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ce dispositif est injuste et dévastateur. Il installe l'individualisme et la compétition dans un contexte d'intensification du travail qui sera renforcé à terme par la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultats).*

*Ce système agit en destructeur des solidarités, de la confiance et de la convivialité dans le travail.*

*Chacun devient ainsi plus vulnérable à l'évaluation, à la sanction et le manque de reconnaissance devient chaque jour plus cruel et source de nombreux maux.*

*Pour les élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la suppression de l'avancement différencié et de l'évaluation individualisée et la mise en place de l'avancement linéaire est une nécessité pour un service public équitable et de qualité. Pour nous, face à la logique des intérêts privés, face à la volonté de remise en cause du rôle de l'Etat, parler de service public et de neutralité n'est pas une grossièreté, déplacée et loin du modernisme compétitif ambiant. C'est un enjeu de société.*

*Pour conclure, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'adresse à tous les agents et les appelle à faire reconnaître leurs efforts, leurs qualifications, l'augmentation de leurs charges de travail, toutes les responsabilités, assumées par tous les moyens à leur disposition : lors de l'entretien, sur EDEN même s'ils ne sont pas allés à l'entretien, par des recours en CAP locales et centrales.*

*Qui ne dit mot, consent ... et le silence est le pire des ... maux.*

*L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que les agents ont raison et encourage tous les agents à revendiquer la reconnaissance de leurs efforts.*



Comment accepter également que suite à votre changement d'affectation vos qualités personnelles et professionnelles soient remises globalement en cause ? Tout votre tableau synoptique se « cale » alors sur BIEN, autant dire est revu à la baisse. Certes, comme l'a si bien relevé la parité administrative, les connaissances professionnelles peuvent être reconsidérées lors d'un tel changement, encore que pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires cela vaille essentiellement le cas échéant pour la connaissance des outils, mais le reste ... restons sérieux ! A l'issue de la CAPC, cet agent verra son tableau synoptique partiellement rétabli, son appréciation revue et sa note relevée à +0.01.

L'examen de deux dossiers d'agents d'une trésorerie du Sud-ouest prouve s'il le fallait que l'évaluation-notation dépend étroitement de l'évaluateur-notateur, même s'il s'agit là d'une situation que nous voulons imaginer exceptionnelle. Dans ce dossier, la direction locale a reconnu que la situation de la trésorerie s'était particulièrement détériorée depuis l'arrivée d'un nouveau chef de poste en juillet 2006.

Une pétition argumentée dans ce sens a d'ailleurs été signée par les agents et les quatre recours en CAPL et CAPC des agents d'administration et des contrôleurs du Trésor Public sont essentiellement un appel à l'aide de ces derniers, confrontés à la nécessité d'assurer la permanence du service public face à la défaillance de leur chef de poste et ce dans une période de restructurations.

Les insuffisances diverses de ce dernier, pointées par la direction locale suite à un audit, concernent notamment les qualités relationnelles de l'intéressé et le niveau général de notation par le chef de poste a été dénoncé ainsi que les capacités réelles du notateur à conduire l'exercice. Aucune bonification à +0.06 n'avait ainsi été accordée depuis 2006. S'il ne s'agissait pas pour cette CAPC de juger les insuffisances du chef de poste relevées par la direction locale, cette dernière a demandé à la CAP Centrale de répondre favorablement à la demande de revalorisation des agents à +0,06. La Présidente de la CAPC a proposé à celle-ci d'octroyer un +0.06 à ces deux agents méritants. Précision : le Trésorier a été muté ...

## Hors Métropole

L'ordre du jour de la deuxième CAPC était consacré à l'examen des mutations en direction d'une série d'emplois hors-métropole : 2 emplois étaient proposés à DJIBOUTI pour 24 candidatures, 2 emplois à MAYOTTE pour 26 candidatures sur l'un des deux, 4 emplois en POLYNESIE FRANCAISE pour 67 candidatures.

Cette CAPC initialement prévue le 27 janvier a été reportée au 8 février sur demande des élus du personnel, les précédentes convocations ayant été envoyées tardivement.

L'Union SNUI SUD-Trésor Solidaires a demandé, comme lors de la CAPC du 9 novembre 2010, au Président de la CAPC, M.DETEE, de définir les critères retenus pour le classement des demandes.

Ce qui depuis n'a pas été ECRIT !

Le critère apparemment retenu ce jour a été celui de l'ancienneté administrative (le plus gradé) ... c'est-à-dire que les plus « anciens » peuvent partir, donc peu d'espoir pour les jeunes agents, mais n'oublions pas, il faut aussi supporter le climat, l'expatriation ...

Les règles ne sont pas vraiment des règles puisque sur les tableaux figurent l'avis de la direction locale et les notations des trois dernières années !

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est opposée à toute mutation au profil même si nous sommes conscients que les exigences de ce type de fonction à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer nécessitent que les fonctionnaires qui postulent sur ces emplois aient une éthique du service public sans faille et sans tâche et c'est la seule exigence qui nous semble indépassable. Il est absolument nécessaire d'informer et de sensibiliser les candidats sur les réalités culturelles, politiques, économiques et sociales propres à ces destinations.

Les débats furent houleux et l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires espère que dans le cadre du groupe de travail des mutations hors-métropole des règles claires, conformes, par exemple, au décret de 2007 sur les mutations, seront enfin définies.

Dans ce contexte l'Union SNUI SUD-Trésor Solidaires n'a pas participé au vote.

