

Pour un syndicalisme combatif au TRESOR

«On est tout de même pas venu pour beurrer les sandwiches»*

Lors d'un premier bilan de la campagne de notation 2006, nous avons indiqué que la tendance que nous avons alors constatée ne devrait pas être bouleversée par les résultats de la CAP centrale des agents de recouvrement du 15 février 2007. Elle ne l'a pas plus été par celle du 21 mars 2007. En effet, sur 22 dossiers examinés (à noter une demande de révision irrecevable lors de la CAP centrale du 21 mars, car arrivée en retard), 4 agents ont bénéficié d'une augmentation de leur note : l'un est passé de la zone neutre à + 0,01 - ce qui, rappelons-le, ne coûte rien à l'administration - et les 3 autres ont été augmentés de + 0,02 à + 0,06, soit un gain de deux mois de réduction d'ancienneté pour chacun d'entre eux. Signalons que, pour deux de ces agents augmentés à + 0,06, la CAP locale, à l'unanimité, tout en maintenant la note au plan local, par absence de réserve en + 0,06 à ce niveau, émettait un avis favorable à ce relèvement si la CAP centrale était saisie. Ce qui n'est néanmoins pas une garantie d'augmentation. Récapitulons : en 6 réunions de la CAP centrale des agents de recouvrement et agents administratifs, sur 84 recours recevables, l'administration centrale a concédé 18 mois de réduction d'ancienneté. A ce rythme, elle peut effectivement prévoir une réserve «amaigrissement» pour la campagne de recours en CAP centrale concernant la notation 2007 !

Evaluation-notation :

Les contorsions de l'administration pour justifier les incohérences du système !

Mobilité : attention danger

Dans son poste précédent, *«le bref passage [d'un agent affecté à la comptabilisation des recettes des collectivités locales de] la Trésorerie [...] fait que son intégration n'a pu se faire de manière satisfaisante et que l'appréciation de son activité et de ses compétences à leur réelle valeur a été rendue difficile»*, d'où maintien de sa note en zone neutre. Dans son nouveau poste, où il est notamment en charge d'un portefeuille impôts et assure le remplacement au guichet, il *«s'est parfaitement adapté aux fonctions qui lui ont été confiées, dans un contexte souvent difficile»* et obtient +0,02. Reconnaissance de sa valeur ? L'agent ne peut être que dubitatif dès lors que, sur sa feuille de note 2004, il était indiqué qu'il *«posséd[ait] la technique et [était] d'une redoutable efficacité»* dans le secteur du recouvrement où il exerçait déjà dans un poste qui a fusionné fin 2005 avec celui dans lequel il est désormais affecté. Pas d'augmentation de note en 2004 mais une promesse pour l'année suivante qui n'a bien sûr pas été suivie d'effet, conséquence du changement d'affectation. Cette situation n'empêche pas l'agent de constater la différence de notation entre les deux postes désormais fusionnés, autre manière d'appréhender l'incohérence du système de notation et raison supplémentaire pour SUD de rappeler sa revendication d'une carrière linéaire.



Les résultats de la 1ère année du contrat de performance 2006/2008 viennent de «tomber» à dieu veaux, vaches, cochons... les agents percevront 100 euros au mois de mai soit un peu plus de 8,33 euros par mois au titre d'une année durant laquelle les suppressions d'effectifs, les changements structurels n'ont pas manqué.

Pas cher payé diront certains, c'est toujours ça de pris répondront les autres, mais la grande majorité des agents ne manquera pas de s'interroger sur «tout ce stress, cette division, des agents, cette pression pour ..cela» reconnaissons collectivement que l'administration s'en tire à bon compte face à la dégradation de nos conditions de vie et de travail.

Nous le constatons : une prime ça évolue, ça peut même disparaître !. C'est pourquoi SUD continuera à revendiquer des augmentations du pouvoir d'achat en terme de point d'indice notamment par l'attribution de 50 points d'indice supplémentaires au titre de la reconnaissance des qualifications, et par une revalorisation conséquente des carrières. Mais également par l'augmentation des volumes de promotions permettant d'accéder au grade supérieur dès que les agents remplissent les conditions statutaires. Et pour ceux qui partent à la retraite le passage au grade supérieur à titre personnel comme pour RP et TP.

*(Célèbre réplique du film «Les tontons flingueurs»)

Utiliser l'expérience confirmée d'agents sans surtout la reconnaître !

«Proposer au Trésorier des solutions efficaces pour gagner en productivité et accroître les taux de recouvrement», «apport[er] son expérience de formateur RAR» dans un poste en cours de restructuration sont pourtant les objectifs d'un agent noté cette année + 0,01 ...

Cet autre, qui a obtenu en 2005 la note + 0,02 au titre de ses résultats 2004 où il «a dû et su surmonter les problèmes liés aux mouvements de personnels dans le service, et en particulier faire partager ses connaissances tout en assurant seule le service de la paye durant plusieurs mois» obtient certes de nouveau + 0,02 en 2006, mais au titre d'une activité 2005 où il «a participé activement à la formation de deux agents qui se sont succédés à quelques mois d'intervalle sur le même poste au visa de la dépense», dans son avis de 1er degré, son notateur direct considérant même qu'il «participe avec succès à [cette] formation».

Nous ne sommes dès lors pas surpris que cet agent «s'adapte sans difficulté aux exigences et contraintes liées à l'évolution des tâches qui lui sont confiées, et [que son chef de poste] ne doute pas qu'elle se trouvera rapidement à l'aise dans l'environnement Hélios». C'est là faire montre d'une vraie confiance en l'agent quand on connaît l'application : cet agent a d'ailleurs préparé activement le basculement sur la nouvelle application qui a eu lieu avec succès alors que le service du communal était en sous effectif de deux agents. D'ailleurs, parmi ses objectifs pour l'année à venir, on retrouve : «participer encore à la formation de nouveaux agents». Comment ne pas comprendre que cet agent estime devoir demander plus au niveau de sa notation ?

SUD Trésor dénonce le refus que le Président de la CAP centrale des agents de recouvrement et agents administratifs a opposé à la demande de désignation d'experts par son élu dans cet organisme.

Ce refus, comme d'autres en CAP locales ou comme la limitation de présence d'experts en CTPL, n'est pas bon signe pour le dialogue social. En effet, non seulement, la multiplication de tels refus ou de telles limitations est une remise en cause, de fait, du droit légitime pour les représentants des personnels de demander la désignation d'experts mais, à travers cette remise en cause, c'est le droit des agents d'être défendus auquel il est porté atteinte.

La rotation sélective ... un pis aller !

Alors que dans l'avis pour l'accès au corps supérieur, encore plus élogieux que celui de l'année précédente, le notateur de 1er degré qualifie l'agent noté de «collaboratrice de très haut niveau» qui «assure depuis de nombreuses années des fonctions de contrôleur» et précise que «sachant parfaitement gérer une équipe avec efficacité, sa rigueur, l'étendue de ses connaissances, son sens aigu du service public et sa disponibilité lui permettent d'accéder au grade de contrôleur, ce qui ne ferait que refléter sa réelle valeur», il propose, certes «avec une forte conviction», une bonification d'un mois, en retrait par rapport au +0,06 de l'année précédente. En CAPL, «le Président considère qu'il s'agit là, d'un cas impacté par le dispositif de rotation sélective», pas étonnant que l'agent effectue un recours.

Comment entretenir la motivation ?

Avis du 1er degré: agent «motivée, efficace et consciencieuse», avis du notateur final: «collaboratrice expérimentée et méthodique, [l'agent] donne toute satisfaction dans l'accomplissement des missions qui lui sont confiées», résultat : une note 2006 à + 0,01 ! Concernant son activité 2004, son notateur de 1er degré indiquait déjà : «très impliquée dans son travail, [l'agent] restitue un travail de qualité et sait hiérarchiser les priorités», le notateur final précisant : «agent enquêteur motivé, rigoureux et méthodique». Résultat : la note 2005 était en zone neutre... Activité 2003 : «excellent agent enquêteur qui a le souci de trouver de nouvelles pistes de recherche et qui reste très motivée», résultat : pas d'augmentation de note en 2004 ! ...La DGCP est-elle bien sur d'entretenir de la sorte la motivation de ses personnels ?

Agent en disponibilité en cours d'année, agent oublié

Etre en disponibilité au moment de l'évaluation-notation a parfois d'étranges conséquences : pas d'entretien, aucune annotation, un tableau synoptique «maintenu», un avis du 1er degré qui se résume à : «agent en disponibilité» avec une note en zone neutre. Le notateur final précise tout de même qu'il s'agit d'une «collaboratrice impliquée aux qualités personnelles et professionnelles appréciées, dont les résultats méritent cette année d'être encouragés» et note l'agent à +0,01. Il est vrai qu'il s'agit tout de même d'un agent qui a travaillé jusqu'au 30 août 2005 et était considéré lors de sa notation précédente comme «un élément essentiel du service», à tel point que l'intéressée a bénéficié d'un +0,02 en 2005. Le notateur de 1er degré se rattrape d'ailleurs lors de la rédaction de son rapport avant la CAP locale ... Ainsi, cet agent «a d'une part accompli avec sérieux et efficacité le visa des dépenses qui lui étaient assignées mais également participé volontairement au visa des dépenses après ordonnancement et sans ordonnancement afin de soutenir ses collègues lorsque le volume des dossiers à traiter était important. [Il] était un agent très polyvalent ayant des aptitudes certaines au travail en équipe. Son sens du service public et ses qualités relationnelles étaient très appréciées à la fois par les agents du service de la dépense mais également par les services ordonnateurs. Par ailleurs, [il] a anticipé son départ en préparant des fiches pratiques et en formant sa future remplaçante dès le printemps 2005». Le rapport se conclue par l'agent «mérite une augmentation de 0,06». Comment l'agent, qui a remplacé une collègue absente pour effectuer un travail qu'elle ne connaissait pas, peut-il se satisfaire d'une notation qui n'en est pas une alors que l'appréciation du notateur final et le rapport de son chef de service tendent à lui donner raison dans sa demande d'augmentation de note ?...

Le + 0,01 ou la reconnaissance méconnue ... et sans coût !

Dans un poste situé dans un quartier dit «sensible» où manque du personnel, tel autre agent «*contribu[e] é la réalisation des objectifs du poste non seulement en matière de recouvrement mais aussi en matière de qualité du service aux usagers. Dans un contexte de renouvellement très important du personnel du secteur a contribué à l'intégration des arrivants*». «*Bien que récemment affecté [l'agent] est un élément parmi les plus utilement anciens du secteur*» : «*très bon AR, dynamique, efficace, soucieux de se perfectionner, ayant le sens du service public [il] donne entière satisfaction*». Tout ce développement justifie... un +0,01 obtenu «**à titre d'encouragement**» en CAPL ... après une note en zone neutre l'année précédente avec des commentaires pourtant similaires. Ailleurs, un jeune AR de 3ème échelon, dont le notateur reconnaît que les «*objectifs [sont] partiellement atteints compte tenu du départ de collègues et de la formation de jeunes collègues et de l'accroissement du portefeuille en résultant*», n'a lui aussi droit qu'au + 0,01 ... Comment ne pas considérer la notation et le + 0,01, en particulier, comme une vaste duperie?

A objectifs ambigus,...

Au titre de l'année écoulée, le notateur de 1er degré constate que tel agent «*s'attache à effectuer un visa exhaustif des dépenses hors CHD*». Compte tenu de la politique de notre administration, le CHD servant à légitimer a posteriori des suppressions d'emplois, nous pourrions penser que c'est là pour le notateur s'attarder sur un travail inutile... Or, dans son avis de 1er degré, il considère que l'intéressée est «*conscientieuse [et] effectue son travail correctement et avec sérieux*».

«**Elle doit poursuivre le développement de ses connaissances réglementaires pour une vérification approfondie des dépenses hors CHD**». Il la laisse donc ... en zone neutre ... CHD or not CHD?

... **évaluation biscornue ?**

Un faux oublié !

«*Après une expérience malheureuse dans son précédent poste*», tel agent «*a su très rapidement s'adapter à ses nouvelles fonctions*» et «*a effectué toutes les tâches qui lui ont été confiées avec sérieux et professionnalisme. Sa participation au sein des postes dans lesquels il a été envoyé en mission a toujours été appréciée. Les objectifs ont donc été atteints*». Il «*a su [...] démontrer [...] que son expérience malheureuse précédente n'était qu'un incident qu'il convenait de vite oublier*».

Résultat, + 0,01 ! Fait-on vraiment fi du passé quand le CSTP, pour le TPG, conclue son rapport par «*je rappelle qu'au titre de la notation 2005 (activité 2004), cet agent a déjà obtenu le relèvement de sa note à l'issue d'un recours en Commission Administrative Paritaire Centrale, malgré l'avis défavorable émis localement*» ? Ce relèvement resterait-il mal digéré par la direction locale ?

La maladie sanctionnée mais pas incriminée

Le notateur de 1er degré parle, au sujet d'un collègue, d'un «*très bon agent qui a la volonté d'être efficace et qui s'efforce d'améliorer le taux de recouvrement sur un portefeuille lourd*»... ce qui lui vaut la zone neutre. Ce qui n'est pas dit et qui ne peut l'être, mais qui aurait dû être pris en compte dans l'aménagement du cadre de travail de l'agent, c'est que celui-ci a des problèmes de vision liés à une greffe de la cornée en juin 2004, suivie d'une nouvelle intervention en décembre 2004 - il est privé de l'usage de son oeil droit - et qu'il devrait être installé dans un endroit où l'intensité lumineuse est réduite, par exemple par la présence de stores intérieurs, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Cette note pénalise doublement l'agent, son éventuel promotion au corps de contrôleur par liste d'aptitude étant retardé par celle-ci et la non prise en compte de ses problèmes de vision sur le terrain professionnel entraînant une fatigue oculaire et des maux de tête qui l'empêchent de préparer, le soir, après une journée de travail, le concours interne.

Attribution des «enveloppes capital mois» (EKM) aux départements

Rappelons d'abord certaines règles. Le capital mois est égal à 90 % de l'effectif des agents notés, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade. La durée des réductions d'ancienneté étant d'un ou de trois mois, le nombre de bénéficiaires d'une réduction d'ancienneté de trois mois est fixé à 20 % de l'effectif des agents notés, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade. L'enveloppe capital mois est calculée globalement pour la catégorie C comme pour la catégorie B. Pour la catégorie C, cela concerne donc les corps d'agent de recouvrement, agent administratif, agent des services techniques et conducteur automobile, pour la catégorie B le corps des contrôleurs du Trésor Public de 2ème classe, de 1ère classe et les contrôleurs principaux.

Au titre de l'évaluation notation 2007, 24962 ARP, AR, AA, AST et conducteur d'automobile doivent être notés, dont 2105 agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre 2006, soit 22857 agents participant à la formation du capital mois (agents apportant). 90 % de ce dernier chiffre fait 20571 mois. Compte tenu des arrondis à l'unité inférieure, 20518 mois sont attribués aux départements ou services. Au titre de cette année, la réserve au niveau central s'élève donc à 53 mois (20571 calculés - 20518 attribués). Le solde de la réserve constituée au niveau national

l'année passée, ne comptant plus que 92 mois à la date de la CAP centrale du 15 février (dont 47 non utilisés en 2005 et 7 au titre de la redevance), est ajouté à la réserve constituée cette année (sous réserve de l'utilisation possible de la réserve 2006 pour les recours en révision de notes 2006 restant à examiner), soit 53 + 92 = 145. Compte tenu du volume atteint par cette réserve, la DGCP a proposé d'attribuer forfaitairement à chaque département 1 mois supplémentaire au titre de l'année 2007, soit 111 mois. En définitive, la réserve nationale 2007 s'élève à : 145 - 111 = 34 mois.

La dotation de 20629 mois (20518 + 111 = 20629) est à répartir entre 4576 agents (compte tenu des arrondis) qui doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 3 mois (20% de 22857 agents apportant), et qui consommeront donc 13728 mois, et 6901 agents qui peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 1 mois (20629 mois disponibles - 13728 consommés par les bénéficiaires de réduction de 3 mois).

La dotation de 20629 mois pour la catégorie C est abondée par les soldes de mois disponibles dans chaque département calculés selon trois critères : réserves locales actualisées après tenue des CAP locales, mois de majorations attribués en 2006 et générant des mois de bonifications d'ancienneté supplémentaires en 2007 conformément à l'article 6 de l'arrêté du 21 janvier 2004 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des fonctionnaires du MINEFI, et, relèvement en CAP centrale de la note d'agents majorés au plan local (en déduction). Compte tenu des reports de l'année 2006, le capital mois à répartir en 2007 est égal à 21248 mois (20629 + 619) et le nombre d'agents pouvant bénéficier de réduction d'ancienneté d'un mois s'élève à 7520 (21248 - 13728).

Au titre de l'évaluation notation 2007, 20342 contrôleurs du Trésor Public de 2ème classe, de 1ère classe et contrôleurs principaux doivent être notés, dont 4855 agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre 2006, soit

15487 agents participant à la formation du capital mois (agents apportant). 90 % de ce dernier chiffre fait 13938 mois. Compte tenu des arrondis à l'unité inférieure, 13880 mois sont attribués aux départements ou services. Au titre de cette année, la réserve au niveau central s'élève donc à 58 mois (13938 calculés - 13880 attribués). Le solde de la réserve constituée au niveau national l'année passée, ne comptant plus que 48 mois à la date de la CAP centrale du 14 février, est ajouté à la réserve constituée cette année (sous réserve de l'utilisation possible de la réserve 2006 pour les recours en révision de notes 2006 restant à examiner), soit 58 + 48 = 106. Par précaution, la DGCP a proposé que ce total constitue la réserve nationale.

La dotation de 13880 mois est à répartir entre 3096 agents (compte tenu des arrondis) qui doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 3 mois (20 % de 15487 agents apportant), et qui consommeront donc 9288 mois, et 4592 agents qui peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 1 mois (13880 mois disponibles - 9288 consommés par les bénéficiaires de réduction de 3 mois). La dotation de 13880 mois pour la catégorie B est abondée par les soldes de mois disponibles dans chaque département calculés selon les trois critères rappelés ci-dessus pour la catégorie C. Compte tenu des reports de l'année 2006, le capital mois à répartir en 2007 est égal à 14258 mois et le nombre d'agents pouvant bénéficier de réduction d'ancienneté d'un mois s'élève à 4970.

Pour la 3^{ème} année consécutive, nous regrettons la transmission tardive, en l'occurrence lundi dernier, des documents préparatoires à l'examen de la répartition du capital mois. Nous soulignons que cette remarque de principe n'est pas que formelle et nous attendons de vous d'être entendus à l'avenir.

Si, comme nous le demandions l'année dernière, nous ont été fournis l'enveloppe capital mois (EKM) avant arrondis et hors intégration du solde de l'année antérieure et le nombre d'agents pouvant prétendre à une réduction d'ancienneté d'un mois, nous continuons de revendiquer une distinction, dans les tableaux qui nous ont été communiqués, entre traitements des recours locaux et centraux.

La Direction Générale de la Comptabilité Publique prend prétexte d'une forte baisse des recours en C.A.P. locales lors de la campagne de notation année 2006 (environ un tiers pour les agents de catégorie C) pour limiter la réserve nationale pour la campagne 2007 (34 mois au lieu de 111 mois en 2006).

S'agit-il pour celle-ci de décourager clairement les futurs recours pour mieux afficher un nouveau satisfecit à l'occasion d'une nouvelle baisse des recours l'année prochaine ?

Faut-il considérer que la remarque effectuée par un Trésorier-Payeur Général, lors de son rapport en vue de l'examen d'un recours en révision de note soumis à la réunion de ce jour de la C.A.P. centrale des Agents de Recouvrement et Agents Administratifs, constitue la traduction explicite de la politique de la Direction Générale de la Comptabilité Publique ?

Faut-il donc entendre que, pour l'administration centrale, « admettre le recours [d'un agent] décrédibiliserait [son notateur de 1er degré], susciterait indiscutablement de nouveaux recours et placerait, à terme, le TPG et l'administration dans une position aussi inconfortable que le [notateur de 1er degré] » ?

Si c'est le cas - et les faits tendent à nous en convaincre, SUD Trésor tient à mettre en garde la Direction Générale de la Comptabilité Publique sur une telle analyse du bilan des campagnes d'évaluation-notation 2005 et 2006.

En effet, la campagne 2006 a commencé à démontrer, à travers de nombreux recours, l'inquiétude qui se développe chez les personnels de notre direction au sujet des conséquences de l'évaluation-notation sur l'élaboration des tableaux d'avancement. Nous serions encouragés à croire, d'ailleurs, que l'incertitude qu'ouvre dans l'esprit de nos collègues la perspective du remplacement de l'évaluation-notation par un simple entretien d'évaluation risque de susciter d'autant plus de recours en 2007, au nom de précepte : « Il vaut mieux tenir que courir »...

SUD Trésor renouvelle sa condamnation de tout système de notation et/ou d'évaluation et ses conséquences dans une période où le pouvoir d'achat est un sujet sensible et de mobilisation, entre autres, des fonctionnaires.

Dans ce contexte, SUD Trésor tient d'autant plus à rappeler sa revendication d'une carrière linéaire au sein de chaque corps et celle d'une revalorisation significative des carrières et du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

