

FDSU**Solidaires** Union syndicale**Trésor**

UNITAIRE

Pour un syndicalisme combatif au TRESOR

Fusion DGI/DGCP

Les grandes manoeuvres

Cela fait un peu plus d'un mois que le choix de la fusion globale, celle dont on attend le plus d'économie d'échelle a été annoncée.

Depuis cette date les duos TPG/DSF ont multiplié les initiatives pour expliquer les bienfaits de la prochaine fusion (quitte à renier leurs précédents propos). Tout a été mis en oeuvre pour communiquer «au plus près» des agents en leur donnant même souvent l'impression que tout était réglé. Certaines directions locales ont même sorti des projets très avancés qui n'engagent qu'elles aux dires des responsables de la fusion.

Mais, depuis cette date, le ministre est resté volontairement flou ou silencieux, c'est selon. Attitude qui nourrit encore davantage l'inquiétude des agents des impôts et du trésor sur des thèmes aussi importants que la reconnaissance des efforts, les rémunérations, les règles de gestion et les conditions de vie au travail.

Le ministère attend beaucoup plus des 17 ateliers mis en place par les deux administrations en interne que des 4 groupes de travail ouverts aux syndicats, le premier débutant le 30 novembre avec une première synthèse le vendredi 21 décembre (après midi). Cette double démarche sent le soufre et il est fort à craindre de voir le ministère s'intéresser davantage à la progression des échanges des techniciens plus axés sur le passage à la moulinette des valeurs de nos missions, qu'aux assauts revendicatifs des syndicats. Tout ceci n'augure rien de bon et nous conforte sur le but de cette réforme qui :

- ne répond ni aux demandes des usagers et encore moins aux exigences sur le maintien d'un service public de proximité garant de l'égalité de traitement des citoyens.
- ne répond pas plus aux demandes citoyennes d'une égalité de tous devant l'impôt.
- ne répond pas plus à la question du nombre d'emplois nécessaires pour exercer les missions.
- ne répond pas aux difficultés liées à la dégradation des conditions de vie au travail.

Le principal but de cette réforme est bien de supprimer des emplois et les résultats de l'ORE vont certainement le confirmer, et diminuer la place et le rôle de l'Etat dans la société. Dans cet objectif, les agents quelles que soient leurs catégories, sont de simples variables d'ajustement. A eux, à nous, de prouver que nous sommes une force avec laquelle il faut, il faudra compter, la forte mobilisation du 20 novembre le démontre bien.

Rêves de Gloire

Alors que le ministère explique à qui veut l'entendre que le but de cette fusion n'est pas de supprimer des implantations, force nous est de constater que l'écho n'est pas le même dans les départements. A croire même que les TPG ont entendu le contraire. Et même qu'il y aurait urgence !

Urgence pourquoi ? Urgence pour qui ? Pour le service public, les agents ?

Pour les directions locales, il y aurait urgence à positionner le Trésor le mieux possible dans la fusion et dans la course à la désignation du responsable des futures structures départementales.

Du service public, de l'exercice des missions, on n'en parle plus. Ce qui semble dorénavant important, c'est d'être le «futur chef».

L'intendance suivra ou précédera, c'est selon. Ainsi des agents, dont le poste vient juste d'être refait, apprennent subitement qu'ils vont déménager sous un mois, sans qu'au préalable le CHS n'ait été réuni. Ils constatent que la superficie proposée est inférieure à celle actuellement occupée, que les problèmes de stationnement, de restauration ne sont pas envisagés et que, cerise sur le gâteau, ils risquent de redéménager puisqu'un CDI est présent dans la commune. C'est semble-t-il le prix à payer pour que certains obtiennent leur nomination. Cette attitude est à rapprocher des propos tenus par certains Etats Majors des deux directions.

Finalement, si on en doutait encore les «guerres» de préséances ne concernent que très peu l'ensemble des agents. Ce que ceux-ci constatent, c'est que ce sont eux les premières victimes «les suppressions d'emplois, les modifications des règles de gestion, les toujours travailler plus pour ne pas gagner plus», les secondes victimes étant le service public de proximité et l'égalité de traitement des citoyens. De la même manière que «les guerres sont faites par des gens qui ne se connaissent pas pour des gens qui eux se connaissent». C'est en agissant ensemble que les agents de la DGCP et de la DGI, quelque soit leur grade, pourront peser sur les choix opérés.

Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor

20 Recours en notation :

Témoins d'une dégradation constante

La CAP centrale du 7 novembre 2007 avait pour principal objet l'examen de 20 recours en révision de notes dont 6 effectuées au titre de la notation 2006 d'agents mis à la disposition de la Mutuelle du Trésor. Dans son intervention liminaire, SUD Trésor a de nouveau constaté que la campagne de notation révèle des situations manifestes de dégradation des conditions de travail voire des rapports humains rendus difficiles. Nous avons déploré l'examen tardif des recours en provenance de la Mutuelle du Trésor et dénoncé les conditions de préparation de la CAP centrale. En effet, le nom des agents dont le recours serait examiné et les dossiers accompagnant ces recours ont été communiqués aux représentants du personnel environ une semaine avant la CAP centrale, la veille des vacances de la Toussaint et d'un week-end de quatre jours.

S'il est vrai que la période constitue un contexte particulier tant pour l'administration que pour les organisations syndicales (fusion DGI-DGCP et préparation des élections professionnelles) sans oublier les agents, ce type de calendrier ne favorise pas la prise de contact avec ceux qui sont concernés ni la désignation éventuelle d'experts, utiles pour contribuer à éviter la pénalisation de certains collègues.

SUD Trésor comme à son habitude s'est particulièrement attaché à assurer la défense des agents pénalisés par la notation et à dénoncer les incohérences de ce système, tout en réaffirmant sa revendication de carrières linéaires à l'intérieur de chaque corps.

Toujours l'incohérence et l'injustice

La CAP centrale avait à examiner les demandes de révision de 8 agents situés à la note de référence (dont les 6 agents notés dans leur activité auprès de la Mutuelle du Trésor), de 3 agents notés + 0,01, de 6 agents notés à + 0,02 (1 mois de bonification), d'un agent ayant reçu la note d'alerte, d'un agent pénalisé d'un mois de majoration d'ancienneté et d'un agent pénalisé de deux mois de majoration d'ancienneté.

Si seuls deux agents ont obtenu satisfaction (un agent mis à disposition de la Mutuelle du Trésor dont la demande d'augmentation de note était soutenue par le Président de la Mutuelle et un autre pour lequel la CAP locale avait émis un avis favorable à une augmentation de la note à + 0,06 si l'agent effectuait un recours en CAP centrale), **il était primordial pour SUD Trésor de démontrer si besoin était l'incohérence et l'injustice du système d'évaluation-notation et de dénoncer les situations de détresse ou de détérioration des conditions de vie au travail qu'il révélait.** C'est ce à quoi nous nous sommes attachés avec la volonté d'inciter si nécessaire l'ensemble de la parité syndicale à adopter une position d'opposition à la position administrative de maintien de la note pour préserver, au delà de la CAP centrale, les intérêts et les droits de l'agent pour d'autres recours éventuels.

En matière d'incohérence à laquelle conduit l'évaluation-notation, nous ne pouvons nous empêcher de citer ce chef de poste qui considère que l'avantage d'une réduction d'ancienneté *«est [...] réservée aux agents dont la manière de servir est, en tous points, excellente»*. A ce rythme, sans un tableau synoptique comprenant l'ensemble des croix dans la colonne «excellente» et sans avis des notateurs formulés en stipulant un excellent agent, la DGCP peut se constituer une véritable cagnotte de capital mois non distribués !

La CAP Centrale a d'abord examiné les six dossiers de recours en révision de notes émanant d'agents mis à disposition de la Mutuelle du Trésor en 2006.

Manifestement, après le rappel fait l'an passé par la DGCP au Président de la Mutuelle jugé trop prodigue, son

attitude cette année en qualité de notateur de 2ème degré s'est modifiée à 180°. Désormais, à l'exception d'un dossier où il semble mieux connaître l'agent, celui-ci a systématiquement rabaissé les notes octroyées par les notateurs de 1er degré –présidents des sections mutualistes– indiquant de façon constante dans son avis de 2ème degré : *«agent qui exerce de manière satisfaisante ses fonctions de conseillère mutualiste»*.

Les recours en notation ont déjà servi à de multiples reprises à des agents pour dénoncer la dégradation des conditions de travail et, en particulier, une tension accrue avec la hiérarchie, elle-même sous la pression de la politique d'objectifs. En tout état de cause, ces recours peuvent servir de signal d'alarme et révéler des situations humaines difficiles à vivre. Parfois, à prime abord, la situation est si complexe qu'il peut paraître délicat de se faire une opinion. C'est là où **le rôle de l'élu en CAP est pour nous essentiel car il doit recueillir un maximum d'informations en amont de la CAP** et ne pas se contenter des seuls éléments fournis dans le dossier transmis par la DGCP, pour organiser la défense de celui ou celle qui a pris la peine d'effectuer un recours dans un contexte délicat.

Deux dossiers édifiants

La CAP centrale a eu ainsi l'occasion d'aborder un dossier doublement sensible puisque deux agents d'un même poste effectuaient un recours, l'un étant pénalisé à - 0,06 et l'autre à - 0,01 (note d'alerte). La présentation des dossiers semblait justifier l'attitude des notateurs. En particulier, figurait, à charge, une pétition d'une majorité des collègues de ces deux agents dénonçant leurs comportements et demandant à retrouver un climat apaisé. Pourtant, à y regarder de plus près, cette pétition comprenait des éléments plutôt étonnants corroborant les remarques des agents effectuant un recours : ceux-ci précisaient que leur hiérarchie avait réussi à dresser la majorité de leurs collègues contre eux au fil du temps. De fait la pétition contenait une expression qui relève plutôt du langage du cadre A puisqu'elle met en avant le *“danger”* que le comportement des agents incriminés serait sensé faire courir à *“nos missions de conseils quotidiens”*.

Qui donc a pris l'initiative de cette pétition ? Le doute est permis, d'autant que celle-ci a été adressée au TPG *“avec l'accord de [la] hiérarchie”* ...

des conditions de vie au travail



La politique du bouc émissaire

Cette pétition confirmait dans sa rédaction qu'un courrier adressé au TPG via le chef de poste par l'un des deux agents incriminés n'était pas resté au simple stade d'un échange avec son supérieur hiérarchique. Bien au contraire, certains extraits, pour le moins, avaient manifestement été portés à la connaissance de ses collègues, contrairement à ce que continuait de laisser entendre le chef de poste dans le rapport effectué à l'occasion du recours de l'agent.

Quant à nous, nous serions surpris que la DGCP prenne en considération des pétitions syndicales où, en lieu et place d'une signature, figurent le nom de collègues avec la mention "*en congé, mais avisés et solidaires*" ! C'est pourtant la mention qui apparaît en dessous de deux noms sur le document versé au dossier qui nous a été transmis dans le cadre de la préparation de la CAP centrale. Ce qui confirme que les agents mis en cause n'avaient pas tort de penser que des collègues avaient été contactés à leur domicile pour soutenir la pétition.

Enfin, pourquoi les entretiens individuels avec l'Inspecteur Principal, auditeur dépêché dans le poste à la suite des problèmes invoqués par la pétition, n'ont-ils pas été versés au dossier adressé aux élus en CAP centrale ? Est-ce bien au seul prétexte qu'il n'y a pas eu de rapport de synthèse ? D'après des informations que nous avons pu recouper, certains collègues ont manifestement estimé important à ce moment de corriger l'impression laissée par la pétition - l'objectif était pour eux d'attirer l'attention sur la mauvaise ambiance dans le poste - eux mêmes ne rencontrant pas de problèmes particuliers avec les deux agents mis en cause. Il y a semble-t-il ce qu'il est convenu de dire sur son lieu de travail et ce qu'on peut dire à l'extérieur.

L'envie de rapports de travail moins stressants, la volonté de se soustraire à certaines pressions peuvent amener les agents à utiliser des moyens «expéditifs» sans autre réflexion sur les conséquences. Nous touchons là une réalité humaine. Les pétitions nominatives à l'encontre d'agents, dans le cadre de rapports dans un collectif de travail, ne sont pas la solution pour régler ces problèmes. Les impressions d'un moment sous la pression des événements et des tensions ne reflètent pas toujours la réalité d'une situation et n'en identifient pas les vraies causes.

Management et moutons noirs

Celles-ci néanmoins sont révélatrices de l'utilisation que peut en faire la hiérarchie qui tente par ce biais d'imposer son point de vue dans un rapport conflictuel avec un agent, sans que les collègues sollicités ne détiennent nécessairement tous les éléments d'appréciation. Demain, **n'importe quel agent peut ainsi** se retrouver la cible d'une telle pétition surtout s'il a la mauvaise habitude de se défendre et **se retrouver le bouc émissaire** d'une ambiance délétère plus générale, et ce d'autant plus dans un contexte où la charge de travail s'accroît, les effectifs diminuent, les conditions de travail se dégradent et où les réformes multiples et diverses bousculent les équipes et les points de repères.

Le chef de poste, après avoir semblé reconnaître des problèmes de santé de l'agent, et pris des contacts en ce sens avec le chef du service RH (sans prendre préalablement l'attache de l'intéressée), décide de demander son changement d'affectation et porte plainte, peu de temps après, contre ce dernier qui, dans un courrier au TPG, sollicitait un rendez-vous pour faire part d'un «harcèlement d'ordre moral» de la part de son supérieur hiérarchique. Comment analyser que cet agent mis en cause était auparavant bien noté et ne rencontrait aucun trouble relationnel dans sa précédente affectation pas plus que dans son poste actuel ? Comment expliquer que la situation du second agent s'est améliorée depuis le départ du chef de poste notateur ?

C'est oublier que durant le temps où ce chef de poste a assumé ses fonctions, un autre agent a été relégué dans un véritable «placard» et un inspecteur nouvellement affecté semble avoir été victime également de «l'ambiance» du poste. Prétendre donc que les problèmes relationnels dans le poste sont nés avec la présence du «couple» (identifié et stigmatisé comme tel) que constitue les agents ayant effectué un recours sur leur notation, est donc surprenant et très réducteur...

N'est-ce pas plutôt parce qu'ils se sont refusés à accepter la dégradation de leurs conditions de vie au travail et parfois, sous le coup de la pression des événements, en des termes vifs ?

Un outil au service de l'arbitraire

Aujourd'hui, le spécialiste qui suit l'agent mise en cause lui conseille d'ailleurs de ne pas en rester là. Il n'en reste pas moins que la parité administrative a refusé de revoir la notation de ces deux collègues. Elle a estimé que remonter leurs notes serait prendre partie dans un conflit local ! Mais en ne le faisant pas, que fait-elle d'autre ?

Pour SUD, si doute il y a, ce que semblait entendre la parité administrative (pour nous, le doute n'était néanmoins pas de mise), il doit profiter aux recourants. Car, les pénalisés, ce sont eux, non le notateur de 1er degré ou la direction locale ...

Sanctionner pour l'exemple ?

Cette CAP a été l'occasion de mesurer combien **l'activité professionnelle était loin d'être toujours la base de l'évaluation des agents**. Ainsi un collègue d'un service de pensions est-il pénalisé depuis qu'il a changé de chef et une autre, syndicaliste à SUD Trésor, a-t-elle soudain vu son évaluation chuter après un conflit lié à une restructuration du service de liaison-recouvrement. Pour justifier cette «baisse», il lui est reprochée de refuser d'encadrer les vacataires bien qu'elle continue de superviser leur travail mais se refuse à organiser leur planning de présence, qui ne relève pas de la responsabilité d'un cadre C, tâche qui était d'ailleurs initialement assumée par le chef de service. Refus qui lui vaut de voir son esprit d'équipe remis en question. Néanmoins et même si cette notatrice du 1^{er} degré a déjà fait parlé d'elle dans un poste précédent, l'occasion était trop belle pour la direction locale de se «payer une syndicaliste».

ERRATUM

Une inversion s'est produite sur le bulletin de vote de SUD pour la CAP Centrale n°8. Les candidats figurant dans le grade d'AAP 1^{ère} classe sont dans les faits les candidats présentés dans le grade des AA 1^{ère} classe et inversement.

Attention nous demandons à tous nos électeurs de ne pas surcharger le bulletin qu'ils auront entre les mains, ni rajout ni flèche, sous peine de l'invalidier.

Le 4 décembre,

A la veille des élections jamais la prose syndicale et les pétitions n'ont autant fleuri, mais au delà de la campagne électorale et des revendications développées par toutes les organisations, vous allez devoir élire pour trois ans ceux qui devront faire respecter vos droits, ceux qui devront contester, et, parfois, souvent, s'opposer aux décisions des directions locales et nationales. Quels que soient votre appartenance syndicale et votre grade ce sont eux eux qui vous défendront et qui vous rendront des comptes.

Ce n'est pas un rôle qui doit être pris à la légère. Accepter de siéger dans des CAP Centrales ou locales et être élu, c'est s'engager sur des principes, sur des valeurs.

Les règles de gestion changent, évoluent mais, pour les élus SUD, une seule ligne demeure : la défense des intérêts collectifs et individuels des agents. A l'heure de la déconcentration des règles de gestion, des expérimentations tous azimuts il n'est pas acceptable que le sort des agents fluctue selon les départements et fonction des syndicats qui y sont présents. C'est pourquoi le rôle des élus en CAP Centrales est essentiel bien que l'administration voudrait parfois les cantonner à une simple chambre d'enregistrement des décisions locales. Voter pour SUD, bien que localement nous n'ayons pas toujours déposé de listes dans votre département, c'est vous donner la possibilité d'être défendu (cf pages intérieures) Et surtout de ne pas rester isolés.

votez SUD Trésor

Donner sa voix et prendre la parole

Quand T.P.G rime avec...



**Très Peu de Garantie
pour les agents**

A chaque mouvement de mutation-nomination de TPG les agents observent avec angoisse de qui ils vont «hériter». Nombre d'entre eux seraient enclins à refuser l'héritage si on leur demandait, l'inventaire étant trop négatif. En effet certains TPG ont une «réputation qui les précède».

Nostalgiques de «la caméra explore le temps», ils ont tout bonnement décidé de se comporter en «monarque de droit divin» dans les départements où ils entendent régner sans nulle contestation.

Et ils disposent pour cela d'un certain nombre d'outils que l'administration a mis à leur disposition au fil des années. Parmi ceux-ci, la déconcentration quasi totale des règles de gestion des catégories A, B et C, est certainement pour les agents la plus importante, qui se double d'un droit à expérimenter, à supprimer des implantations : seule limite imposée, éviter les vagues...

Mais il est vrai que faire dépendre la carrière, le pouvoir d'achat, le niveau de vie des agents (au travers de la notation, de l'avancement, de la promotion), et leur qualité de vie au travail (mutation, temps partiel, affectation...) à la volonté d'un seul est dangereux et constitue un moyen de pression hiérarchique énorme. «Gare» à ceux qui contestent, aux empêcheurs de pouvoir piétiner les règles de gestion tranquillement, les foudres s'abattent : agressions verbales, insultes, menaces, mépris, tout semble permis. Il est évident que face à de telles attitudes le mandat des élus en CAP est loin d'être une sinécure et que, dans un tel contexte leur rôle est essentiel voire primordial contre l'arbitraire. C'est ce que vous devez avoir présent à l'esprit lors des élections du 4 décembre prochain. Votez pour des candidats qui défendent et font respecter vos droits.

