



UNITAIRE

Pour un autre syndicalisme au TRESOR

Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor

CAP Centrales des contrôleurs du 8 avril 2008
et des agents d'administration du 9 avril 2008

Déclaration des représentants du personnel SUD Trésor

A l'occasion de cette CAP centrale, les élus du personnel inaugurent un nouveau mandat dans un contexte de forte incertitude pour les agents qu'ils représentent.

Notre organisation syndicale en est d'autant plus sensible aux conditions du dialogue social. Examiner 22 dossiers de recours en révisions de notes en CAP de catégorie B et 25 en CAP de catégorie C et le premier mouvement spécifique sur postes organisé dans le cadre du nouveau système de mutations constitue un ordre du jour chargé pour une réunion d'une journée.

Compte tenu du fait que la note de service n° 08-010-V32 du 12 février 2008 sur l'élaboration des tableaux d'avancement indique que les CAP locales seront appelées à se prononcer et à émettre un avis sur ces derniers avant le 31 mars 2008 pour les agents d'administration et les contrôleurs (hormis les contrôleurs principaux pour lesquels cette date est fixée au 30 avril), compte tenu que les notes de référence retenues pour le classement 2008 correspondent aux années de notations 2005, 2006 et 2007, ne sommes-nous pas en droit de nous interroger sur les raisons qui motiveront réellement les positions que vous adopterez à l'occasion des recours de notations examinés lors de cette CAP ?

Devons-nous nous attendre à une CAP blanche pour les agents remplissant les conditions statutaires pour figurer sur les tableaux d'avancement au grade supérieur et éventuellement non classés lors des CAP locales ?

Nous vous demandons de nous indiquer pour chacun de ces agents s'il est ou non classé en rang utile par la CAP locale pour les tableaux d'avancement.

En outre, nous renouvelons la demande de notre organisation d'obtenir lors des CAP centrales de recours en révisions de notes la réserve de capital-mois constituée au plan départemental en vue de ces recours, ainsi que la communication de l'utilisation de cette réserve, ceci pour aborder en toute transparence les recours centraux.

Pour des raisons semblables, les directions locales doivent communiquer aux représentants du personnel en CAP locales, après réunion d'harmonisation, le capital-mois attribué à chaque poste et service dans le département.

En tout état de cause, SUD Trésor revendique une carrière linéaire à l'intérieur de chaque corps.

Au moment où Philippe PARINI, coordonnateur des groupes de travail sur la fusion DGI/DGCP, est nommé Directeur Général de la DGFIP, nous nous interrogeons sur ce que seront les règles de gestion « harmonisées » dans le cadre de la nouvelle direction générale unifiée. La question reste ouverte alors que SUD Trésor, tout comme le SNUI, rappelle que les agents du Trésor et des Impôts exigent dans l'immédiat le respect absolu des garanties de gestion actuelles et leur amélioration par des règles harmonisées sur la base la plus favorable en tenant compte des acquis des personnels des anciennes directions.

Dans ce contexte et alors que le Président de la République a annoncé vendredi 4 avril une 2ème vague de décisions dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques qui recommande dans sa préconisation 16 de « lever tous les obstacles à la mobilité des agents », réaffirmant l'objectif de ne pas remplacer un départ en retraite sur deux, alors qu'un projet de loi organise cette mobilité au détriment des agents en cas de restructuration ou suppression d'emploi, les personnels de la nouvelle DGFIP ne peuvent qu'être d'autant plus inquiets au sujet de leurs futures « règles de gestion ».

Contrairement aux affirmations de notre administration, nous ne pensons pas que le mouvement spécifique sur postes ait pour objectif de garantir le maintien du maillage territorial de notre réseau de proximité. Nous pensons qu'il est un « cheval de Troie » pour remettre en cause les règles de gestion actuelles et leurs garanties. Le mouvement spécifique sur postes introduit en effet, sous prétexte de combler des postes structurellement vacants, la possibilité de déroger aux règles habituelles de mutations, notamment celle de l'ancienneté de la demande, pour introduire un examen au profil des demandes de mutations spécifiques et rendre captif de leur affectation pendant 3 ans les agents mutés. Que deviendront d'ailleurs ces agents si ces postes sont supprimés avant le terme de ces 3 ans ?

Pourront-ils faire valoir le caractère prioritaire de leur demande de mutation sur un département choisi à l'issue de ces 3 ans ? Dans le cadre de l'élaboration du mouvement spécifique sur postes, nous demandons que soit indiqué sur les tableaux qui nous sont fournis l'origine des agents effectuant leurs demandes spécifiques (classement sur tableau pour demandes de mutations prioritaires, pour demandes de mutations pour convenance personnelle, non classés) et leur rang de classement éventuel.

Avril
2008
n°125

Pour la Catégorie B :
Yannick FISSIER : 04 68 62 30 46
Nathalie CHAUBET : 04 66 38 47 09

Pour la Catégorie C:
Patrice LAURRIN : 03 87 38 68 59
Jacky LE SAUSSE : 05 55 29 96 00

C.A.P Centrale de la catégorie B du 8 avril 2008

La notation révélatrice de la dégradation

Au menu deux points figuraient à l'ordre du jour :

- le nouveau mouvement sur postes spécifiques. (p 4)
- les recours de notations sur l'activité 2006.

En préliminaire, la CGT et SUD ont déposé chacun une motion. (en première page). La séance était présidée par William Freville, chef du bureau 2 E qui a fait les réponses suivantes :

Sur l'ordre du jour particulièrement chargé, il nous a indiqué «...considérer que 22 dossiers à examiner ce n'est pas énorme, qu'il faut rattraper le retard pris dans la campagne de notation et qu'il n'a pas d'autre solution...».

Par ailleurs, il a précisé que si un agent bénéficiait d'une revalorisation de sa note 2007 aujourd'hui il en serait tenu compte pour sa place sur les tableaux d'avancement 2008.

Révision de notes

Vingt deux dossiers au menu : douze «méritaient» selon l'administration locale (notateur 1er ou 2ème degré) un relèvement de note mais l'enveloppe capital mois du département ne le permettait pas.

Premier résultat : 5 bonifications (Quatre ont obtenu d'emblée un + 0,06, un agent un +0,02).

Dix dossiers relevaient de problèmes relationnels avec leur chef de service ou de poste (désaccord brutal, inexplicé et profond, attitude répressive).

Deux agents demandaient une baisse de note par dégoût ou pour protester contre l'incohérence du système : ils n'ont pas obtenu satisfaction. W. Freville considère ces dossiers tout simplement «hors sujet».

Pour SUD, ces agents, à leur façon, ont voulu dénoncer l'hypocrisie d'un système qui, selon eux, ne les reconnaît pas à leur juste valeur.

Bien que reconnaissant le bien fondé du recours à ce niveau, nous avons refusé de voter parce que nous ne sommes pas élus pour «dégrader» un agent.

Une demande relève plus, à notre sens, d'un suivi médical que d'une instance de révision de note, voir d'une procédure disciplinaire comme annoncée. La direction locale a décidé de lui infliger un -0,06 pour la 2ème année. La cassure se situe en 2005 après une période de maladie.

Cet agent était-il apte à reprendre ? Sa période de mi-temps thérapeutique ne semble pas avoir été suffisante à sa réintégration ...

N'a-t-elle pas été confrontée à une pression visant à la faire partir ? Le médecin de prévention et l'assistante sociale ont-ils été saisis par l'administration locale afin de prendre en compte la dimension humaine de ce dossier ?

Unanimement, la parité syndicale, FO, CGT, CFDT, SUD, CFTC ont voté contre cette sanction.

Deux agents demandaient que certains qualificatifs les concernant soient modifiés. On peut dire que cela ne coûtait rien à l'administration sauf à déjuger il faut le savoir, le cadre A ... et cela ne se fait pas pour la parité administrative, même si elle reconnaît le bien fondé de la demande.

Deux recours sont pour nous des cas «Kleenex» ce sont des agents «utilisés» dans des fonctions de cadre A, que l'administration «jette» ensuite ; il ne faut pas s'étonner alors qu'ils se rebellent en demandant à être reconnus pour les efforts fournis.

Trois relèvent de «l'anti management» et de méthodes d'encadrement inadaptées autoritaires et arbitraires. Visiblement la gestion d'une équipe n'a pas été intégrée par ces cadres ... et c'est l'agent qui trinque !

Comme dit un TPG anonyme favorable au management participatif «*il n'y a pas de mauvais agents, il n'y a que des mauvais cadres*».

Sept dossiers, dont la valeur est reconnue par l'administration, n'ont tout de même pas été revalorisés pour cause d'insuffisance de capital mois bien que W. Freville nous ait indiqué ne pas être limité en CAP centrale. Sa solution : la rotation sélective ! Le bémol c'est que tous les postes ne sont pas dotés de la même manière.

Sur tous ces dossiers, SUD a voté systématiquement en faveur de l'agent.

Pour SUD l'examen d'un mouvement sur postes spécifiques plus 22 dossiers de notations de 9h30 à 14h30, au pas de charge, laisse peu de temps pour un dialogue nourriDe fait il s'agit d'un dialogue limité par le temps consacré à chaque dossier. A l'heure du discours sur la modernisation, le dialogue social et une nouvelle gestion des personnels dite plus moderne, SUD a constaté malgré un apparent haut niveau d'écoute, lors de cette CAP, que les vieilles méthodes avaient la peau dure : le chef a toujours raison, on ne désavoue jamais la hiérarchie ... Pire on invite à s'exprimer dans la CAPC les représentants de la parité administrative locale (à la fois juge et partie) au mépris du paritarisme et de l'objectivité?

Il n'est pas admissible que l'administration dans des cas relevant du médical ait une position attentiste pour après avoir un comportement répressif. Il est de la responsabilité de l'administration d'anticiper.

Pour SUD la « rotation sélective » n'est pas la solution, elle permet seulement de répartir la pénurie et la frustration de la très grande majorité des agents qui s'investissent fortement dans les réformes et les modernisations continues que nous vivons depuis une vingtaine d'années. Nous persistons à revendiquer une carrière linéaire sur la base d'une valorisation maximum pour tous.

C.A.P Centrale de la catégorie C du 9 avril 2008 des conditions vie au travail

La CAP centrale, présidée par Philippe MAREINE, directeur des ressources humaines de la DGCP, dans un premier temps, puis par William Fréville, chef du bureau 2E, abordait 25 dossiers de recours en révision de notes (une 26ème demande était irrecevable) et le mouvement spécifique. Cette CAP a duré environ 4h30. Sur les 25 recours, 8 notes ont été relevées : 4 notes ont été augmentées de + 0,02 à + 0,06, 2 de la note « d'encouragement » + 0,01 à + 0,02 et une de - 0,02 à la note d'alerte (- 0,01) après avoir été remontée de - 0,06 à - 0,02 en CAP L. Trois augmentations de + 0,02 à + 0,06 n'ont pas nécessité d'intervention des représentants du personnel, l'administration les proposant d'emblée. (Deux bénéficiaient d'un avis favorable de la CAP locale qui ne peut octroyer de + 0,06.)

Une note d' « encouragement » ... à faire un recours !

Plus encore que les deux agents à la note de référence, 11 agents bénéficiant d'un + 0,01 ont ainsi mesuré concrètement les effets du contingentement budgétaire des réductions d'ancienneté car seuls deux d'entre eux ont finalement obtenu un + 0,02, suite aux débats de la CAP C.

Tel caissier dont la compétence est soulignée ne peut objectivement se satisfaire d'une note qui, selon les propos de son notateur de 1er degré, est «*due aux contraintes liées à la gestion du capital-mois*», ce dernier considérant que «*la note + 0,01 a également vocation dans certains cas à être utilisée en faveur des très bons agents*». Pas de quoi enthousiasmer son bénéficiaire qui n'en tire aucune reconnaissance pécuniaire - il n'a pas été augmenté à l'issue de la CAP centrale ... Tel cet autre agent de l'équipe de renfort départemental aux «*très bons résultats professionnels* » et «*amplement apte à exercer des fonctions de contrôleur*» - néanmoins noté à + 0,02 à l'issue de la CAP centrale - ou cet autre dont «*l'apport en micro-informatique est très apprécié, son notateur de 2nd degré indiquant que « le travail réalisé en la matière est impressionnant »*. Sur ce dernier dossier, la parité administrative s'est retranché derrière le passage au corps supérieur de cet agent (concours spécial de contrôleur) pour le maintenir dans sa note. SUD Trésor a rappelé qu'il s'agissait de le noter comme agent d'administration en 2006 ...

Donnez, donnez, on vous le rendra quand on le pourra ...

Ou comment profiter des compétences des agents, les valoriser en paroles sans leur accorder une reconnaissance financière !

Un notateur de 1er degré n'hésite pas à souligner dans son rapport que «*la dotation du poste ne [lui] a pas permis de valoriser à nouveau [le] travail [de l'agent], ne pouvant lui accorder qu'une bonification neutre de 0,01, tout en maintenant des appréciations élogieuses qui reflète la réalité du travail accompli* ». Ce jeune agent a formé une collègue arrivée après elle dans un contexte difficile de sous-effectif où l'agent a su maintenir «*un équilibre fragi-*

le» du service recouvrement, en l'absence du contrôleur principal. D'ailleurs lui est assignée la formation du nouveau contrôleur affecté en mai de l'année suivante. Cet agent, qui demandait + 0,06 n'a pas obtenu satisfaction mais un + 0,02 à l'issue de la CAP C. Les propos du notateur de 1er degré illustrent parfaitement le système d'évaluation-notation dont les élus SUD Trésor s'attachent à démontrer l'absurdité en défendant l'ensemble des recours effectués par les agents.

Cet autre notateur de 1er degré est tout aussi clair qui dit qu'«*il est incontestable que par son travail cet agent de recouvrement mérite une valorisation immédiate*», expliquant : «*seul, le système de notation qui fixe des quotas et conduit à prendre en compte les intervalles d'avancement pour concrétiser le bénéfice des bonifications freine les possibilités du notateur initial*». De quoi justifier une augmentation de note en cas de recours en CAP locale voir en CAP C ... d'autant plus que le notateur final a baissé la note initialement attribuée par le notateur de 1er degré de + 0,02 à + 0,01 ! Que nenni ! Cette fois, la parité administrative, présidée par W. Fréville, se réfugiera derrière la notation sélective pour ne pas donner satisfaction à l'agent.

Agents consommants, non consommants, la valse hésitation de la notation !

Huit agents notés + 0,02, bénéficiant d'une réduction d'ancienneté d'un mois, effectuaient également un recours. Ces recours démontrent l'incohérence du système. Faut-il s'étonner qu'un agent dont le tableau synoptique ne cesse de progresser, dont 4 croix sont passées de «*Très Bien*» à «*Excellent*» entre sa notation 2006 et sa notation 2007, revendique que lui soit appliquée l'évolution de note qui lui avait été promise par le notateur de 1er degré, soit + 0,06 ? Suffit-il que ce même notateur précise qu'il était prêt à donner + 0,06 à l'intéressée comme «*non consommante*», avant les effets du rééchelonnement du dernier grade de la catégorie C ?

P. MAREINE, présidant alors la parité administrative, a partagé l'argumentaire des élus SUD Trésor soulignant l'absence de pertinence d'un notateur qui accorde un + 0,06 lorsque l'agent n'est pas consommant et le lui retire lorsqu'il le devient. La crédibilité du système de notation-évaluation n'en sort pas renforcé... Réalité trop flagrante, l'agent sera finalement augmenté à + 0,06.

Comment comprendre qu'un agent de l'équipe de renfort départemental, dont le «*soutien de qualité*» est «*un plus dans les postes ayant basculé sur Hélios, qui assure de fait les fonctions d'un contrôleur, formateur départemental Hélios, «démontr[ant] un sens du service public de très haut niveau*», ayant suivi un premier module de formation à la langue des signes, se soit vu accordé initialement un + 0,01 par le Fondé de Pouvoir, notateur de 1er degré et notateur final, avant que celui-ci ne le porte à + 0,02 en CAP locale, en indiquant dans son rapport pour la CAP C que c'«*est le maximum que permettait la dotation de bonifications départementale* » ?

C'est si peu cohérent au regard même du système d'évaluation-notation que W. Fréville, président la CAP, proposera de suite l'augmentation à + 0,06.

Tout aussi surprenante l'évaluation-notation de cet agent «*artisan de la qualité comptable quotidienne du poste*» dont le TPG, notateur final, ramène à + 0,01 le + 0,02 accordée par le notateur de 1er degré, avant de proposer en CAP L de le remonter à + 0,02 ... Pas d'augmentation à la clé en CAP C pour cet agent qui revendique logiquement + 0,06 au regard des appréciations très favorables depuis plusieurs années et malgré une note de + 0,06 et deux notes de + 0,02 entre 2005 et 2007.

Pour tel autre, le chef de poste, en vue de la CAPL, «*ne [s']oppose pas si les marges de manœuvre du département le permettent à une bonification plus importante dès cette année*», suivi par le CSTP dans son rapport en vue de la CAP C : «*Je laisse le soin à la CAP C d'apprécier, selon des termes de comparaison interdépartementaux, si la demande de [l'agent] impossible à satisfaire au niveau local, peut trouver une issue favorable au niveau national [...]* ». Sans doute de l'exercice contraint de la notation ... L'agent n'a pas pour autant été augmenté en CAP C mais la DGCP refera un «*cadrage*» avec la direction locale ...

Réductions d'ancienneté et pouvoir d'achat

La demande d'une évolution de note maximale correspond souvent à une nécessité pécuniaire tel cet agent jugé comme «*pivot, indispensable dans son domaine d'activité*» dans le cadre d'une fin de carrière, avec l'objectif d'aboutir à l'indice terminal du corps 6 mois avant l'ouverture des droits à retraite pour en bénéficier dans le calcul de sa pension. Ce d'autant plus que cet agent, seul avec des enfants poursuivant leurs études et obligés d'utiliser la voiture familiale, se déplace à vélo et n'a pas postulé sur liste d'aptitude à contrôleur pour ne pas être trop éloigné du domicile à cause de problèmes de santé. Cet argument, qui établit un lien évident entre les conséquences de l'exercice d'évaluation-notation et le pouvoir d'achat des fonctionnaires, n'a pas été retenu par la pari-

té administrative qui a néanmoins considéré qu'un tel dossier relevait du «*fléchage*» prévue des fins de carrière dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la fusion DGI/DGCP.

Recours contre les conditions de travail.

Les recours révèlent trop souvent des détériorations de conditions de vie au travail et la dégradation des rapports humains, hiérarchiques en particulier, qui en découlent. C'est hélas, souvent ce que dissimule des notes négatives (3 agents à la note d'alerte et 1 agent noté à - 0,02 effectuaient un recours devant cette CAP centrale) derrière lesquelles l'administration tente de faire porter à des agents la responsabilité de ses propres limites.

Dans un poste, le sous-effectif et le renouvellement du personnel en peu de temps (y compris A) ont eu pour conséquences notamment la méconnaissance du travail et induit une situation tendue dont est victime l'un des agents effectuant un recours. Victime, tout comme d'autres agents, pour certains inspecteurs, également notés ou appréciés par le chef de poste pourtant semblait-il connu au niveau de la direction pour son acharnement à déstabiliser son personnel. Néanmoins solidarité oblige, l'expression convergente de trois membres de l'encadrement supérieur local n'a pas permis de donner satisfaction à l'agent. Désormais l'administration ne peut ignorer cette situation qui illustre les excès et les dérives d'un management basé sur les seuls objectifs et la crainte. l'agent ...

Nous ne résisterons pas enfin à citer ce TPG qui considère que «*l'évocation au niveau national de la note [de tel agent] ne me semble nullement entrer dans les hypothèses énoncées par la directive ministérielle du 10 mars 2004 qui limite cette possibilité aux notations reposant sur des faits matériellement inexacts, ou sur une erreur de droit ou en cas d'erreur manifeste d'appréciation*». A ce rythme là, comme l'a souligné SUD Trésor, il n'y aurait plus guère de recours ... Une volonté ? Avec humour, W. FREVILLE a dit que c'était peut-être la solution pour en réduire le nombre.

Postes spécifiques 1er juillet 2008

Pour SUD, le mouvement doit respecter le classement des tableaux et le choix des agents. Dès l'examen du premier dossier en B, cette règle a été mise à mal.

En effet, l'agent ayant postulé pour deux postes, 1ere sur son 1er choix elle sera mutée sur son 2ème choix dans le but de pourvoir TOUS les postes proposés.

La morale de l'histoire, si un agent postule pour plusieurs postes, il faut qu'il sache qu'il s'engage - sans préférence - et à égalité sur chacun : c'est la règle de l'administration, pas la notre : nous privilégions le choix de l'agent,

Catégorie B : - 24 emplois ont été proposés sur 24 trésoreries. - 117 agents ont fait une demande, dont 4 en réintégration, ces agents ont exprimés 152 choix.

Catégorie C : 25 emplois étaient proposés dans 24 trésoreries. - 143 agents ont fait une demande, dont 2 en réintégration, ces agents ont exprimé 167 choix.

Les 2 postes non pourvus (Saint-Pierre-ville – Ardèche - et

La Chapelle en Vercors – Drôme) seront proposés à la filière fiscale.

W. Freville nous a affirmé que tous les postes pourvus auraient une assurance de pérennité sur 3 ans compte tenu de l'engagement de Nicolas Sarkozy sur la charte rurale.

P. Mareine considère que l'objectif est d'améliorer la fluidité des mouvements et juge quant à lui que nous sommes «*en train de remonter la pente* », la question étant de savoir s'il ne faut pas envisager des implantations de services type CPS dans des départements fortement demandés. Il espère du projet de loi sur la mobilité, sur lequel il attendait des précisions, qu'il accroisse les mouvements.

Rappel : L'agent muté sur poste spécifique est bloqué pour 3 ans,