

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
25 janvier 2011**



**Nos représentants
à la CAP**

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

Pour cette première CAP Centrale des agents d'administration du Trésor Public de l'année 2011, un bilan de l'année 2010 et de ses répercussions sur nos conditions de vie au travail et sur l'exécution de nos missions en 2011 s'impose.

Le gouvernement poursuit sa politique de suppression massive d'emplois. Aux 2569 suppressions de 2010 s'ajoutent désormais les 2667 suppressions de 2011. C'est de fait plus de 15 % des effectifs qui auront été supprimés depuis 2002. A cette heure, le groupe de travail promis par le ministère pour évaluer l'impact sur nos missions de deux non remplacements sur 3 départs à la retraite à la DGFIP ne s'est pas réuni en 2010.

Quand la direction générale et le gouvernement entendront-ils la détresse et la souffrance des personnels ? Ce sont 3000 cas de souffrance au travail et 88 actes de désespoir qui ont été officiellement recensés sur un an par les médecins de prévention.

Pourtant d'autres voix tout aussi officielles se font entendre. La commission des finances du parlement et la cour des comptes s'alarment des réductions dogmatiques d'emplois qui mettent en périls les missions. Ils s'inquiètent de la multiplication des indicateurs inutiles pour mesurer la bonne réalisation des missions, dont l'effet soulignée par la commission des finances est d'accroître les pressions sur les personnels et de détériorer les conditions de vie au travail.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est urgent, en 2011, que la voix des agents soit entendue, que le gouvernement nous donne les moyens d'assumer correctement nos missions de recouvrement et de justice fiscale, de comptabilisation et de contrôles des dépenses publiques, essentielles aux fonctions républicaines de l'État.

Si Philippe PARINI et la direction générale veulent pour tous les agents en 2011 « bonheur, santé, succès et épanouissement professionnel », qu'ils arrêtent les suppressions d'emplois et arrêtent les pressions inutiles et nuisibles. Qu'ils écoutent monter des services les « laissez nous respirer » des agents pris entre les besoins d'usagers de plus victimes de la crise économique et sociale, une charge de travail en augmentation constante et des objectifs irréalistes, des applications qui dysfonctionnent et nécessitent plus de moyens en personnels (CHORUS, CSP, SFACT, HELIOS, GAÏA).

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dit STOP. Les agents ne peuvent se contenter de vœux de « bonheur, santé, succès, épanouissement professionnel » qui apparaissent bien hypocrites dans le contexte de leur vie dans les services. La direction générale doit reconnaître la valeur et les efforts de l'ensemble des agents par une vraie reconnaissance financière de leurs efforts.

L'exercice d'évaluation-notation qui consiste à distinguer qui méritera le maigre saupoudrage de bonification disponible dans un budget toujours en baisse est inacceptable.

Il ressort clairement des dossiers que tous les agents à un titre ou à un autre font le maximum à la mesure de leurs moyens et des difficultés rencontrées et méritent tous l'avancement maximum.

...../... suite en page 2

(suite de la page 1)

Dans ce contexte de dégradation des conditions de travail et d'exercice de nos missions, les recours examinés lors de cette CAPC révèlent encore une fois l'acharnement de certains notateurs de premier degré contre des agents à qui il n'est pas laissé le temps nécessaire de s'adapter à un nouveau service ou une nouvelle application, agents parfois mis en cause dans leur intégrité personnelle et professionnelle.

Nous dénonçons l'attitude de directions locales qui face à des cas manifestes de harcèlement se limite à déplacer l'agent, contraint de demander sa mutation pour échapper à l'acharnement de son chef de poste ou de service, sans remettre en cause l'évaluation-notation qui en découle, renforçant l'humiliation vécue par l'agent. Non seulement cela est inacceptable mais peut être lourd de conséquences pour l'agent et l'administration, puisque la responsabilité de cette dernière peut être engagée.

Pour les agents des petites et moyennes trésoreries, la situation est encore plus grave, les réductions successives année après année des emplois dans le réseau font que la taille des postes a désormais atteint un niveau qui met en péril leur existence : un agent est malade, un autre en congé, le troisième en formation et c'est la fermeture au public.

Des agents en souffrance et en difficulté pour remplir leurs missions, c'est le service public qui se dégrade, c'est notre crédibilité face aux ordonnateurs et aux contribuables comme réseau de proximité qui est mise à mal.

Le mouvement spécifique sur poste dans ces conditions devient une rustine posée sur les trésoreries les plus en difficultés.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, si mouvement spécifique sur postes il devait y avoir, il devrait d'abord concerner les zones atteintes par la désertification du tissu économique pour que le service public joue pleinement son rôle. Pour cela attirer des agents sur ces postes spécifiques ne peut suffire, pas plus que la contrainte de non mutabilité de trois ans.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique la mise en place de mesures d'accompagnement sociales et financières pour les agents de ces trésoreries, comme cela existe déjà pour d'autres fonctions (vie chère, immobilier hors de prix, difficultés des transports).

Pour ce faire, une définition claire des trésoreries du réseau concerné par cette mesure d'aménagement du territoire et de préservation de notre réseau de proximité doit être établie.

Enfin pour 2011, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires formule l'espoir que, tous ensemble agents de la DGFIP, nous puissions faire entendre aux contribuables, aux citoyens, aux élus locaux et nationaux, la volonté des agents de la DGFIP de défendre avec eux un vrai service public de justice fiscale et de contrôle des fonds publics qui se donne les moyens de maintenir un réseau de proximité composé d'agents dont les efforts soient reconnus et respectés.

Cette première CAPC de l'année 2011 comportait à son ordre du jour l'examen des points suivants :

- **liste des emplois proposés au mouvement spécifique sur postes du 1er juillet 2011,**
- **suite des accueils en détachement des agents des Ministères associés dans le cadre du déploiement CSP-SFACT Chorus,**
- **quinze recours en révision de la note de valeur générale ou des appréciations attribuées au titre de l'année 2010 (activité 2009),**
- **quatre demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public,**
- **l'approbation du procès verbal de la CAPC du 20 mai 2010.**

Madame Sylvie GUILLOUET, nouveau chef du bureau RH2A, présidente de la CAP centrale, a répondu aux déclarations liminaires de FO, de la CGT, de la CFTC et de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

Elle a précisé que les suppressions d'emplois n'étaient pas de son domaine de compétences tout comme la mise en place des nouveaux outils informatiques (Hélios, Chorus), reconnaissant cependant qu'Agora avait un lien avec la gestion des personnels.

Sur le devenir des mouvements spécifiques sur postes, elle a rappelé que ce sujet, comme celui notamment du nombre de mouvements, était débattu actuellement en Groupe de Travail sur les règles de gestion.

En ce qui concerne l'évaluation-notation, elle a indiqué ne pouvoir que constater, une fois de plus, les «maladresses» lors de l'évaluation-notation annuelle tout en notant que certains dossiers relevaient plus du ressenti que d'une situation objective.

Postes spécifiques

En préambule, Mme Sylvie GUILLOUET a indiqué que parmi les critères de Direction, pour retenir les propositions faites par les directions locales après consultation des CAP Locales, figuraient la taille du poste et la réalité de la vacance structurelle.

Pour les catégories B et C confondues, 77 postes ont été demandés par 43 départements.

Sur les 55 emplois de la catégorie C la Direction Générale en a retenu 36.

Un examen de chaque poste non-proposé a été effectué en CAP Centrale d'où l'inscription de quatre postes supplémentaires en Charente-Maritime (cherché de la vie), Loire (isolement), Pas de Calais (zone de revitalisation rurale), Vendée (isolement).

Vote :

Pour : Administration, FO, CFTC, sans étiquette
Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, CGT
Abstention : CFDT



Recours en notation

Ont été examinés douze dossiers de notation 2010 sur l'activité 2009 sur les quinze initialement prévus.

Le renvoi de trois dossiers à la prochaine CAPC du 8 février a été demandé côté représentants du personnel, alors que ce qui ne s'est révélé être qu'un nouveau projet de PV de CAPL pour le département concerné avait été remis en début de séance.

Seules trois bonifications de +0,06 ont été accordées, la présidente estimant la plupart du temps que les agents qui ont été bonifiés à +0,02 sont bien « valorisés » ... qu'il leur manque « le petit plus » ... pour le plus 0,06 !

Cette CAP a confirmé notre analyse sur l'aspect aléatoire de la notation. Plus d'un facteur extérieur à la seule activité de l'agent intervient au final dans l'évaluation-notation : capital-mois disponible, personnalité du notateur, sans compter l'appréhension par ce dernier d'un changement d'affectation ou d'une absence pourtant légitime qui vous éloigne d'une réduction d'ancienneté.

Ainsi en est-il de ce jeune agent qui, comme les autres collègues de son poste, voit son tableau synoptique « décalé » vers la droite avec l'arrivée d'un nouveau chef de service !

D'excellents, les agents passent à très bon ou bon !

Sans avoir changé de mission, sans que leur manière d'exercer celle-ci soit différente, simplement du fait d'un changement de notateur !

Plusieurs dossiers montrent qu'il n'y pas toujours, loin de là, cohérence entre l'appréciation et la note et cela peut laisser croire à un agent dont le tableau synoptique ne comprend que des excellents depuis trois ans que son passage par liste d'aptitude de C en B est fortement compromis quand le +0,06 n'est pas au rendez-vous !

Mme GUILLOUET a rappelé et fera rappeler aux notateurs à l'approche de la nouvelle campagne de notation les règles d'élaboration de la liste d'aptitude de C en B : la note n'est pas le seul critère retenu dans l'établissement des tableaux.

Comme lors de la dernière CAPC de décembre 2010, les recours faits par des agents de guichet n'ont pas été entendus et leur rôle pourtant essentiel dans la relation de notre administration avec ses usagers est encore une fois sous-évalué si ce n'est ignoré.

La polyvalence pénalisée ? Est-ce là une autre constante des évaluations-notations ? Comment comprendre autrement l'exemple de cet agent affecté dans l'équipe de remplacement. La présidente de la CAPC estime que la fonction d'« équipier » (sic), disons de membre de l'équipe de remplacement, implique une polyvalence.

En conséquence, pour elle, celle-ci ne peut être invoquée pour justifier une revalorisation de la note. La polyvalence fait partie de la définition d'un tel poste et il est évident que cet agent exécute bien sa mission quelque soit l'endroit où il l'exerce.

Même si être en PNC ou en service dépense en Direction est totalement différent...

Il faut parfois savoir patienter ...

Un +0,06 a été accordé à un agent du contrôle de la redevance qui remplace un cadre B depuis plusieurs années et qui n'a jamais connu que des +0,02 et +0,01. Sa valeur est enfin reconnue !

Un tout petit coup d'accélérateur pour un investissement durable ne suffit pourtant pas à considérer que cet agent a été bien traité ...

Un dossier a particulièrement retenu l'attention des participants à cette CAPC. Cette agente a été victime – nous osons qualifier ainsi la situation - de harcèlement de la part de son chef de service ! Elle a en effet été l'objet de propos et agissements répétés portant atteinte à son intégrité personnelle et professionnelle.

Suite à une absence de plusieurs mois pour maladie (suite à des fractures diverses) et donc non-participation à la formation Hélios des agents du poste alors que ce dernier basculait sur l'application, le chef de poste « casse » cet agent en lui attribuant un tableau synoptique déplorable et en portant des appréciations plus que dévalorisantes à son sujet ! Et il adopte un comportement odieux, allant jusqu'à porter des appréciations gratuites sur sa vie privée, l'appelant à son domicile alors qu'elle est malade pour lui reprocher une erreur de caisse qui se révèle après vérification ne pas lui être imputable !

Tout ceci n'est pas sans conséquences pour l'agent qui perd toute confiance en soi ... Encore aujourd'hui elle suit une psychothérapie.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a fait appel à la responsabilité de l'ensemble des membres de la CAPC dans ce dossier qui ne pouvait rester dans l'état.

L'élément humain ne peut être séparé de l'élément évaluation-notation (l'évolution de la note : +0,00, +0,00, +0,01) et l'ensemble des représentants du personnel ont unanimement plaidé dans ce sens.

Appuyée de façon insistante par les élus, la demande de l'agent a été entendue et Mme Sylvie GUILLOUET a proposé de neutraliser la feuille de notation 2010 sur l'activité 2009. Elle est donc revenue sur le tableau synoptique, reprenant pour la notation 2010 celui de la notation 2009, activité 2008, et a soumis à l'avis de la CAPC une nouvelle rédaction de l'appréciation finale : « bon agent qui devrait s'épanouir dans sa nouvelle affectation ».

La présidente n'a pas pour autant accepté le relèvement de la note à +0,01 comme nous le demandions mais pour l'agent continuer sa carrière dans sa nouvelle affectation sans traîner ce « boulet » est incontestablement un grand « plus » ...

Détachements Chorus CSP et SFACT

D'octobre à décembre 2010, 211 dossiers ont été examinés. Depuis un agent a demandé à rejoindre son administration d'origine et lors de cette CAPC ont été proposés le détachement de deux agents pour le Calvados (au 1er mars 2011)

Vote :

Pour : Administration, sans étiquette

Abstention : CFDT

Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, CFTC

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est prononcée contre ces détachements, non contre les agents concernés. En effet ces opérations de détachements s'inscrivent dans le cadre de la mise en place de la nouvelle application Chorus qui se traduit par la confusion organisée entre rôles respectifs de l'ordonnateur et du comptable, et la concentration et l'industrialisation des tâches au détriment du contrôle de la dépense Etat et du service public.

Intégration

Sur les quatre demandes d'intégration proposées, l'administration en refusait une.

La demande de l'agent, originaire de la Défense, avait été examinée il y a un an et, compte tenu de son état de santé évolutif (polyarthrite) le président d'alors, M. William FREVILLE, avait décidé de prolonger d'un an son détachement.

L'absentéisme de l'agent étant toujours aussi important, son intégration est donc refusée aujourd'hui par la parité administrative et ce malgré la disparition du service de la Défense auquel appartenait l'agent. De ce fait celle-ci ne sait pas où elle pourrait se retrouver affectée à son retour dans son administration d'origine. Mais de toutes façons loin de chez elle.

Ce dossier étant particulièrement « lourd » et socialement difficile, les élus du personnel ont obtenu de Mme Sylvie GUILLOUET la promesse d'un suivi particulier du devenir de cet agent dans sa « future nouvelle vie ».



Dates des prochaines CAPC des Agents d'administration filère gestion publique

8 février : Notation 2011 attribution du capital mois et recours en notation 2010 : mouvement Hors Métropole

10 mars : recours en notation 2010

31 mars : mouvement spécifique sur postes et recours en notation 2010

19 mai : établissement des tableaux pour le mouvement du 1er septembre 2011

15 juin : mouvement hors Métropole

23 juin : tableaux avancement à AA P1 et à AAP 2

