



# Gestion publique

## CAP B

### CAP Centrale des contrôleurs

26 janvier 2010

Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 38 47 09

**E**n préambule, 26 dossiers de demandes de révisions de notes, plus 37 demandes d'emplois sur postes spécifiques, au risque de nous répéter : c'est trop pour une journée.

Cette première CAP Centrale des Contrôleurs de l'année 2010 se déroule une fois de plus dans un contexte désastreux, pour les conditions de travail des personnels, pour la bonne exécution de nos missions et avec de nouvelles menaces sur le devenir de nombreuses trésoreries du réseau.

**33 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique, 2 569 à la DGFIP, soit 16000 depuis 2002 et 1000 trésoreries disparues.**

C'est dans ce contexte que se déroule depuis plusieurs années l'exercice d'évaluation notation des agents de la DGFIP.

Prendre la mesure de cette situation est essentiel, car si les résultats professionnels obtenus au titre de l'année écoulée le sont au regard des objectifs assignés, ils le sont surtout au vu des conditions d'organisation et de fonctionnement du service qui eux sont étroitement dépendants des moyens de fonctionnement alloués.

Les années passent et tous les postes sont atteints par les suppressions d'emplois qui dégradent les conditions de travail.

De nombreuses trésoreries, suite aux départs en retraite et aux mutations non remplacées, se trouvent dans l'incapacité de fonctionner correctement et de répondre à leurs missions de service public. Des postes ont été transformés en antennes et leurs horaires d'ouverture au public ont été limités au minimum. Quel sera le sort de centaines d'autres Trésoreries demain avec la poursuite des suppressions d'emplois ?

La mise en place d'Hélios, sous couvert de « rationalisation de la chaîne comptable et financière », supprime des centaines d'emplois chaque année (encore 339 en 2010).

Loin de faciliter le travail des agents, Hélios alourdit celui-ci, le parcellise, et entraîne des retards suite aux nombreuses anomalies du programme.

Quant à la mise en place du guichet fiscal unique dans les trésoreries avec des moyens humains sans cesse en diminution, c'est encore un objectif irréalisable. Dans ces conditions quel est l'avenir de l'ensemble du réseau ? En matière de recouvrement, comment et où est analysée l'augmentation des demandes de délais et des plans de paiement et les difficultés croissantes de recouvrement dans cette période de crise ?

Quels moyens supplémentaires sont donnés ?

Aucun, pire, alors que les retards s'accumulent dans les émissions des rôles, les échéances se télescopent et les services chargés du recouvrement dans les trésoreries mixtes et spécialisées voient leurs tâches augmenter suite aux dysfonctionnements des centres de prélèvement service et des centres d'encaissement eux aussi complètement saturés.

(suite en page 4)



Février 2010

# 26 janvier 2010

## Une CAP marathon

Au menu de cette CAP Centrale,

- la liste des postes proposés en vue du mouvement spécifique du 1er juillet 2010,
- 26 recours de notation,
- 2 demandes d'accueil en détachement «France Télécom»,
- 4 demandes d'intégration «France Domaines».

En préambule, les élus de l' Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ont fait une déclaration liminaire (voir ci-avant).

## Postes spécifiques : 28 emplois sur 19 départements,

La direction a soumis à l'avis de la commission l'examen des 37 demandes qu'elle avait reçu des départements. Pour 23 d'entre elles elle avait émis un avis favorable et 14 un avis défavorable. Les demandes concernent plusieurs types de postes comptables :

- petites trésoreries situées en zones rurales, souvent dans des territoires isolés, difficiles d'accès et parfois cumulant le fait d'être en zone touristique (essentiellement des stations de sport d'hiver), donc vie chère, immobilier et loyer exorbitants.
- postes de taille moyenne voire même importantes, situées dans des zones très touristiques, stations balnéaires ou de ski ; la vie et les loyers y sont également très onéreux.
- postes importants dans des villes moyennes ou importantes...
- 15 trésoreries situées en ZRR (zone de revitalisation rurale), également concernées dont certaines n'étaient pas pour autant proposées par la direction.

Au final, après examen de tous les cas notamment ceux non retenus, 5 emplois de plus ont été sélectionnés par la commission soit au total 28 emplois offerts dans 19 départements pour le mouvement du 1er juillet.

Les candidatures devront être déposées avant le **23 février**, la CAPC d'affectation aura lieu le 31 mars.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est pour la pérennisation de notre réseau de postes comptables et pour un maillage territorial, qui permette l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.

C'est pourquoi nous ne pouvons approuver la procédure de mutation sur postes spécifiques qui ouvre la porte à une banalisation des mutations sur des postes à profil. Ce système ne permet que de retarder la disparition de petits postes menacés, il n'offre pas de solution stable pour les pérenniser, à l'usage la contrainte des trois ans savérant un handicap.

C'est pourquoi l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique des mesures d'accompagnement sociales et financières pour tous les agents des postes reconnus spécifiques en raison de critères bien définies : éloignement, isolement, coût de la vie .

- AISNE : Ribemont-Origny
- AUDE : Lagrasse
- CORREZE : Bugeat et Neuvic
- HAUTE-CORSE : Piedicroce
- EURE : Rugles
- GARD : Bessèges
- GIRONDE : -Sainte-Foy-la-Grande et Sauveterre-de-Guyenne-Pellegrue
- HAUTE-MARNE : Bourmont
- MEUSE : Spincourt
- NIEVRE : Corbigny , Luzy et Moulins-Engilbert
- ORNE : L'Aigle
- PUY-DE-DOME : Bourg-Lastic et Le Mont-Dore
- PYRENEES-ORIENTALES : Haut-Vallespir et Mont-Louis
- SAONE-ET-LOIRE : Perrecy-Palinges
- SAVOIE : Bourg-Saint-Maurice , La Chambre et Saint-Jean-de-Maurienne
- HAUTE-SAVOIE : Chamonix-Mont-Blanc et Saint-Jeoire
- VAR : Saint-Tropez
- YONNE : Charny
- GUYANE : Saint-Laurent-du-Maroni

DGFIP  
Trésor Public

## Des examens au pas de charge

Encore 26 demandes de révision des appréciations ou de la note chiffrée attribuées au titre de la notation 2009 constituaient le plat de résistance de cette CAPC.

En chiffres, il y a eu 134 recours en 2008, à ce jour, 111 recours ont été reçus en 2009, 67 ont été examinés, 19 le seront le 10 février et il en restera 25. Il y avait 30 mois à distribuer avant la CAP.

Lors de cette CAP la direction a l'issue des débats accordé 5 relèvements de + 0,06, 3 de + 0,02, le rétablissement d'un tableau synoptique de 12 croix à excellent, et le report d'un recours à une prochaine réunion pour un complément d'information. A l'issue de cette CAP Centrale il reste officiellement 12 mois pour les 44 recours restant à examiner.

L'union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate que tous les dossiers soumis à la CAP sont des recours de collègues qui réalisent qu'ils sont toujours sur la brèche, à pallier le manque de moyens en effectifs, à prendre des attributions nouvelles, à se former sur des réformes en cours, à assumer des compétences et des responsabilités au delà de leur grade ou à former de nouveaux collègues sans être vraiment reconnus financièrement pour leurs efforts, contrairement aux discours officiels.

Les agents des Equipes de Renfort Départementales, les informaticiens, les temps partiels, les agents affectés récemment dans un poste ou en partance sont souvent sous-évalués et volontairement oubliés.

### Quelques exemples frappants des recours examinés.

Une décision très exceptionnelle : la parité syndicale a obtenu le relèvement de 12 croix d'un tableau synoptique, gravement dégradé sans raison objective et révélant une situation de notation très particulière. L'agent affecté dans un SIP récemment créé ne pouvait pas être noté par son chef direct issu de la filière fiscale, et l'a été par un directeur ayant une vision très mécanique et dogmatique de sa mission de notateur.

Un agent passé contrôleur principal par tableau d'avancement et partant à la retraite en novembre 2010 souhaitait obtenir un +0.06, «point final d'une carrière irréprochable».

Au vu de son dossier, cet agent jugé exemplaire par l'administration elle-même, très apprécié, très impliqué, efficace, disponible, toujours de bonne volonté et de bonne humeur cumulant un mi-temps SPL, et un mi-temps au secrétariat de la RF et ponctuellement jouant le rôle de dépanneur CDC souhaitait obtenir un + 0.06 lui permettant de pouvoir partir à la retraite à l'indice 490. Si l'administration considérait initialement que son passage récent à Contrôleur Principal était un cadeau suffisant ... en fait + 2 points d'indice (465 à 467) l'agent a finalement obtenu un +0.06, ce qui pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires n'est qu'une simple reconnaissance oh ! combien légitime et d'autant plus importante qu'en l'absence d'intégration des primes dans le traitement pour le calcul de la pension l'obtention

d'un indice supplémentaire, d'un changement de grade ou de corps n'est pas neutre sur le niveau de vie des futurs retraités.

Nous constatons que face au recours argumentés et légitimes des agents, les CAP locales ne peuvent que donner des avis favorables pour des relèvements au niveau central à + 0,02, ou + 0,06 qu'elles ne peuvent accorder au niveau local faute du contingent disponible. Face à cette situation, la Direc-

tion Générale elle-même limitée par les quotas, alterne entre deux options : soit elle renvoie le département à la notation future, soit elle accorde la bonification mais la retient ensuite sur la dotation du département l'année suivante. Ce qui aura pour conséquence de nouveau recours, de nouveaux avis favorables en CAP locales, ... et ainsi de suite au fil des ans. Si l'on voulait nous démontrer l'absurdité du système c'est réussi !

Enfin, un collègue sanctionné par un - 0,02 a rédigé un recours amplement justifié. En effet son notateur du 1er degré lui avait appliqué la sanction maximum sans oser l'en informer à l'entretien d'évaluation. En CAP locale le TPG avait maintenu une sanction de - 0,02, alors qu'aucune faute professionnelle ne pouvait objectivement lui être reproché se retranchant derrière le chef de poste qui, suite au recours, n'a pas hésité à porter des accusations ... après coup, alors même qu'il était affecté dans un autre département.

En fait, pour l'Union SNUI-SUD Trésor il s'agit d'un problème lié à l'organisation du travail, dans laquelle le chef de poste n'a pas pris la pleine mesure de ses responsabilités. Ce défaut de «management» a provoqué des conflits entre agents et fait porter sur l'un d'eux les conséquences de son indécision.

Mais aussi un agent avec un + 0,01 depuis 4 ans n'a pas eu satisfaction, au motif qu'il n'encadre pas et qu'il reste crispé sur des disputes datant de 7 ans (un poste de 4 agents : 1 A, 1 B, 2 C). Il est clair que ce n'est pas le B qui ne remplit pas son rôle d'encadrement dans un si petit poste.

Dans ces deux dossiers, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate que la Direction générale n'a pas voulu rétablir la balance de l'équité et reconnaître la bonne foi de nos collègues dont les éléments apparaissaient clairement dans les dossiers.



*(suite de la page 1)*

*Voilà les données qui pèsent sur les conditions d'organisation et de fonctionnement des services. C'est dans ce contexte éprouvant et pénible que nos missions de services publics sont remplies.*

*Il en va de même pour la Dépense Etat, les services de Pensions et de Paie, confrontés aux réformes incessantes et aux suppressions d'emplois.*

*Dans ces conditions, il est légitime que, de plus en plus nombreux, les agents réclament la reconnaissance financière des efforts incessants qu'ils doivent fournir pour assurer leurs missions et aussi qu'ils contestent l'injustice d'une notation incapable de récompenser les efforts de tous et d'une évaluation qui ne reconnaît pas l'ampleur des difficultés surmontées ou qui ajuste ses évaluations aux moyens budgétaires disponibles.*

*Concernant les postes spécifiques, un problème de définition et de critères se pose. Qui décide ? L'échelon local (parité administrative et syndicale) ? National ? Quels critères, la taille du poste ? La vacance chronique d'emplois à pourvoir ? L'isolement du poste ? Le coût de la vie et de l'immobilier ?*

*Ces dernières années la concentration, l'industrialisation, la spécialisation des tâches et les suppressions d'emplois ont vidé de leurs substances de nombreux postes du réseau où il est difficile d'utiliser ses droits et notamment ses droits à congés.*

*Et les volontaires sont de moins en moins nombreux pour rejoindre les postes d'accès difficile, situés dans des zones en voie de désertification ou dans des localités avec un marché immobilier délirant et des loyers inabordables.*

*Si vraiment l'administration avait la volonté de pérenniser les petits postes, plutôt que d'accompagner leur disparition, elle mettrait en place un dispositif mieux adapté.*

*Pourquoi sur 37 emplois demandés seulement 23 sont proposés à l'approbation de la commission et 14 autres sont a priori rejetés alors que la plupart ont recueilli un avis unanime des commissions administratives paritaires locales ? Nous sommes en droit de constater que les critères ne sont pas clairement définis.*

*Sur cette question, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande la communication des procès-verbaux des CAP locales pour les postes non retenus.*

*L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est pour toutes les mesures qui peuvent permettre l'existence dans la durée des postes en difficultés particulières car ils ne sont pas demandés par les agents ou les agents demandent à partir au plus vite.*

*La procédure de mutation sur postes spécifiques pose la question du maintien des postes en difficultés dans le réseau. Pour l'Union, l'Etat doit mettre en œuvre des solutions permettant une égalité de traitement et d'accès des services publics à l'ensemble des citoyens en évitant la dérive des postes à profils et en veillant à respecter les demandes de mutations internes et externes déjà formulées.*

*Nous nous étonnons comme l'an passé ! Pourquoi, au regard de vos critères, les demandes d'emploi sur poste spécifique pour les postes classés en « zone de revitalisation rurale » ne sont elles pas retenues ?*

*Elle devrait aussi s'accompagner de mesures financières adaptées aux contraintes des postes spécifiques, mesures déjà revendiquées par les agents en place dans ces postes.*

*Dans ces conditions seulement, la procédure de mutation sur postes spécifiques pourrait servir à pérenniser les postes du réseau.*

*Mais la contrainte de l'obligation de rester 3 ans dans le poste n'est pas efficace, et surtout n'est pas en mesure de stabiliser durablement les effectifs de ces postes.*

*L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique la mise en place de mesures d'accompagnement social et de véritable reconnaissance financière pour les agents de ces postes comme cela existe déjà pour d'autres fonctions.*

