



# Gestion publique

## CAP B

### CAP Centrale des contrôleurs

30 mars 2010

Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 38 47 09



Mars 2010

**L'**Union SNUI-SUDTrésor Solidaires est opposée à ce dispositif d'établissement d'une liste d'emploi à pourvoir pour l'établissement d'un mouvement de mutation sur des postes déclarés « spécifiques », pourtant dans des départements non considérés comme peu attractifs pour certains.

Nous considérons que ce n'est pas la bonne méthode pour répondre aux problèmes que rencontrent de plus en plus de trésoreries dans les départements qui survivent (souvent ouvertes partiellement) grâce à l'équipe mobile de remplacement ... conséquence de suppressions d'emplois massives qui génèrent des conditions de vie au travail insupportables.

De fait tous les trois ans nous rencontrons les mêmes problèmes. Il n'y a pas la volonté d'apporter de vraies solutions aux problèmes posés, c'est une solution d'attente, avant la suppression de la trésorerie en particulier rurale, après avoir réduit le temps d'ouverture du poste au public. Les suppressions d'emplois dans ces trésoreries les prédisposent à devenir des postes dits spécifiques.

Pour l'union, il y a une nécessité de la présence de l'Etat et de ses services financiers sur l'ensemble du territoire qui permette une égalité de traitement et d'accès à l'ensemble des citoyens, pour une meilleure justice fiscale et une proximité de services comptables pour l'ensemble des collectivités territoriales.

Pour l'Union SNUI-SUDTrésor Solidaires, les solutions et les moyens existent, arrêter les suppressions d'emplois et créer les emplois nécessaires, mais également cesser de vider de leurs missions les postes du réseau, et redonner de la matière professionnelle pour permettre au service public de répondre aux attentes et aux besoins des citoyens.

Face à l'absence de volonté réelle du gouvernement de mise en place d'une véritable politique économique et sociale en matière d'aménagement du territoire, la DGFIP doit rechercher de réelles mesures compensatoires qui permettent de répondre aux besoins des populations, tout en s'inscrivant dans un cadre clairement défini et non dérogatoire.

En effet, aujourd'hui les critères de sélection des postes sont divers et imprécis. Si des critères stables devaient être donnés, nous constatons qu'un grand nombre des postes proposés sont situés dans des « zones de revitalisation rurale » définies par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005, pour l'Union ces critères devraient être un élément de sélection.

Nous estimons que cette procédure crée un précédent et favorise la mise en place d'un système de mutation au profil. Si le système des postes spécifiques peut permettre aux agents d'avoir un point d'entrée plus rapide dans le département, nous considérons que l'obligation de 3 ans est pénalisante et inefficace pour stabiliser durablement les agents dans ces postes. C'est sans doute une des raisons pour lesquelles un certain nombre d'emplois spécifiques ne trouvent pas preneurs.

L'administration doit mettre en place de véritables reconnaissances financières comme pour d'autres fonctions, afin de rendre ces postes attractifs et d'y affecter les agents recrutés.

Cette procédure est une ouverture vers un système de mutation à profil que nous condamnons, comme nous condamnons la loi sur la mobilité professionnelle de juillet 2009 qui généralise la mobilité forcée dans toute la fonction publique.

Dans ce cadre, et alors que va s'ouvrir le chantier des règles de gestion à la DGFIP, l'Union SNUI-SUDTrésor Solidaires revendique un système de mutation qui garantisse un droit à mutation égal pour tous sur tous les emplois, sans passe droits, sur tous les métiers ouverts à chaque catégorie avec une formation d'adaptation à l'emploi.

Néanmoins, pour ce mouvement l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'abstiendra dès lors que seront respectées les règles de mutations dans l'ordre d'inscription aux tableaux des agents ayant effectué une demande de mutation prioritaire puis ceux ayant effectué une demande de mutation pour convenance personnelle, enfin les agents candidatant hors tableaux dans l'ordre de la durée des services effectifs. (suite en page 2)

(suite de la page 1)

Alors que la campagne de notation 2010 commence, nous avons plusieurs remarques sur le calendrier et sur le dysfonctionnement répété de EDEN. Une application de plus qui dysfonctionne et empoisonne les conditions de travail et l'exécution des missions.

Le calendrier de la campagne 2010 sur « Magellan » prévoit la tenue de CAP locales la 1ère semaine de juillet alors que toutes les zones sont en congés scolaires. Nous demandons la modification de ce calendrier, tant pour les élus locaux que pour les agents qui font des recours.

A nouveau 15 dossiers de demande de révision de note sur l'activité 2008, et il y a sûrement des dossiers encore en attente.

Encore une fois notre attention est attirée par le bilan de cette notation 2009, activité 2008 pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, un des éléments le plus importants de ce bilan, c'est bien que le système de « récompense » de l'évaluation notation ne permet pas une reconnaissance financière à la hauteur des efforts demandés et des conditions de vie au travail supportées (suite aux dysfonctionnement de l'informatique et des applications, aux suppressions d'emplois et au sous-effectifs chronique entretenu).

De plus, la mise application de la PFR (prime de fonctions et de résultats) qui lie une partie de notre revenu à des objectifs individualisés inquiète l'ensemble des agents sur le maintien de leur pouvoir d'achat, déjà mis à mal.

C'est bien là, les éléments qui expliquent le fort mécontentement et la grande attente manifestée par les agents de la DGFIP au cours de la grève du 23 mars 2010, qui a vu 3 fois plus d'agents en grève à la DGFIP que dans le reste de la Fonction Publique, soit plus de la moitié des agents B et C en grève aux Finances Publiques.

La défense des missions, l'arrêt des suppressions d'emploi, l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des rémunérations et des carrières, comme le devenir des pensions sont bien au cœur des inquiétudes des agents de la DGFIP.

La réponse à ces revendications est essentielle pour répondre aux attentes des personnels des postes « spécifiques » et de tous les postes et services en souffrance qui réclament la reconnaissance financière de leurs efforts et de leurs qualifications à travers leurs recours de notation.

Pour les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la Direction Générale des Finances Publiques doit apporter rapidement une réponse positive à ces attentes.

A l'ordre du jour de cette CAP Centrale,

- le mouvement spécifique sur postes du 1er juillet 2010
- 15 nouvelles demandes de révision de la note de valeur générale ou des appréciations attribuées au titre de l'année 2009 (activité 2008).

En préambule, les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ont fait la déclaration liminaire (ci contre en pages 1 et 2).

Le procès verbal de la CAPC du 16 décembre a d'abord été approuvé et après les déclarations liminaires de la CGT et de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires. Monsieur William FREVILLE, chef du bureau RH2A, président de la CAP centrale a répondu aux motions en précisant que les réponses aux revendications essentielles des personnels, suppression d'emplois, carrières, rémunérations n'étaient pas de sa compétence et qu'il était prévu une rencontre entre les syndicats et le nouveau ministre.

## Mouvement sur postes spécifiques au 1.07.2010

En préambule, M. William FREVILLE a rappelé que ce mouvement avait été abandonné pendant plusieurs années et avait été réactivé à la demande de plusieurs syndicats. Il a nié que cela soit une solution d'attente avant la suppression définitive de ces postes. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a rappelé, l'époque où l'État avait la volonté de garantir la présence du service public sur tout le territoire et pour laquelle elle se donnait les moyens de recruter et d'affecter des fonctionnaires dans les perceptions, les écoles, les bureaux de postes avec les compensations financières suffisantes pour les garder dans leurs affectations.

La réalité du mouvement :

- 28 emplois de contrôleurs ont été proposés, situés dans 28 trésoreries.
- 54 contrôleurs ont formulé une demande, ces agents ont exprimé 73 choix.

Les demandes de 13 agents portant sur 18 choix ont été jugées irrecevables.

L'administration exige qu'il termine leur 3 ans ou 5 ans d'obligation de résidence suite à une mutation ou à la réussite à un concours Ile de France. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a demandé, sans succès, la levée du blocage pour 3 demandes afin de permettre de pourvoir 3 postes pour lesquelles il n'existait aucune candidatures recevables il s'agit des trésoreries de RUGLES (27), BOUR LASTIC (63), et de MONT LOUIS (66)).

Au final 16 postes ont été pourvus sur les 28 emplois proposés, 12 trésoreries n'ont pas trouvé preneur.

De fait ce mouvement spécifique a permis de satisfaire

- Une demande d'un agent figurant déjà sur le tableaux prioritaire
- Neuf demandes d'agents inscrits sur les tableaux pour convenances personnelles.
- Six demandes de candidatures d'agents n'ayant pas encore déposé de aucune demande de mutation.

Si ce mouvement a permis de susciter 6 demandes supplémentaires ce sont tout de même 12 emplois qui n'ont pas trouvé de candidats, c'est bien la preuve que le recours au mouvement spécifique ne suscite pas un engouement particulier et ce d'autant plus qu'il s'accompagne de mesures contraignantes (délais de séjour) non incitatives qui n'en font pas des destinations attractives même si les zones géographiques peuvent l'être.

L'administration doit se donner les moyens de trouver des mesures permettant de pourvoir ces postes afin de permettre l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires des mesures d'accompagnement sociales et financières doivent être proposées à tous les agents des postes reconnus spécifiques en raison de critères bien définies : éloignement, isolement, coût de la vie.



## Notation toujours et encore !

Encore 15 dossiers de notation 2009 sur l'activité 2008 a examiné, mais qui ne sont pas les derniers de l'exercice puisqu'ils resteraient selon la direction encore au moins 4 dossiers qui devraient être traités lors de la prochaine CAP Centrale en de mai.

En réponse à notre déclaration liminaire, M. William FREVILLE a déclaré qu'il n'était pas tenu par les contraintes budgétaires sur l'enveloppe de capital mois pour ces recours... vaudrait-il mieux voir son dossier examiné dans les derniers ?

En effet, lors de la CAP centrale précédente 17 mois de bonifications avaient été accordé, alors qu'il ne restait que 4 mois sur 2009. *9 recours sur 15 ont reçu une réponse positive, un taux exceptionnel pour une CAP centrale*

Lors de cette commission, le président ou plutôt sa remplaçante, Madame Anne LE JUNTER (le président, appelé ailleurs ayant quitté la séance après l'examen du mouvement spécifique sur postes) a concédé :

- 3 bonifications de + 0,06 soit 9 mois,
- 4 bonifications de + 0,02 soit 4 mois

... le tout pris sur la dotation 2010, ou sur la cagnotte des départements ayant constitués une réserve qui n'avait pas été utilisé lors des recours en CAP locale de la notation 2009. Ce qui pour nous n'est que justice face à la paratique de ces départements qui thésaurisent au détriment de leurs agents.

Un lot de consolation de + 0,01 a été attribué afin derassurer une collègue dévalorisée injustement par sa hiérarchie, l'administration ne jugeant pas utile de lui attribuer plus au prétexte que celle ci bénéficie pour la future nouvelle notation d'une bonification plus substantielle,.

Enfin un agent qui réclamait la note pivot, en lieu et place d'un - 0,01, a obtenu satisfaction.

Cas peu banal car cet agent après avoir été noté + 0,06 en 2008, c'est vu infliger un - 0,06 en 2009 par le même chef de poste. De fait le chef de poste a tenu pour seul responsable cet agent des difficultés qu'à rencontrer le poste en sous effectif recurrent, accentué par la mutation du seul agent maitrisant le communal et hélios à une période d'échéance cruciale (15 septembre).

Période au cours de laquelle ce chef de poste était lui même en congé ce qui était prévu de longue date . Est-ce étonnant qu'après cette période l'agent ayant été sur tous les fronts a craqué et s'est trouvé mise en congé maladie, ce qui est plus étonnant, c'est la notation du chef de service qui avait lui même dénoncé à la direction locale la situation critique du poste.

Lors de la CAP locale l'administration pour ne pas avoir à reconnaître que la situation du poste lui était entièrement imputable a ramené la notation à un - 0,01 ce qui laissait présupposé que l'agent avait sa part de responsabilité.

La CAP Centrale, a estimé que l'agent n'avait pas à subir les conséquences d'une situation dont elle n'était pas responsable, cet agent ne demandant que la note pivot cela lui a été accordé.

La parole de l'agent a été entendue et une évaluation plus juste aurait pu aller au delà et lui attribuer une bonification au titre de compensation pour torts subis

Plusieurs promesses de suivi des dossiers ont été faites, afin de s'assurer que les agents aient bien une bonification en 2010, mais ....si leur façon de « servir » restait identique.

Enfin, nous avons constatés que sur plusieurs dossiers, le l'examen de recours 2009, activité 2008, alors que la phase initiale de la notation 2010 est déjà bien entamée, a conduit l'administration a refusé d'accorder une bonification bien méritée sur l'activité 2008. La présidente refusant une bonification au prétexte que le département avait confirmé que l'agent aurait sa bonification en 2010....

Cette attitude n'est pour nous ni acceptable sur le fond, ni sur la forme, les agents ne sont pas responsables de la date à laquelle s'effectue l'examen de leurs recours, c'est souvent le résultat de retard pris par les directions locales dans la campagne de notation, ce qui a déjà eu pour conséquence dans certains cas de les pénaliser lors de l'établissement des tableaux d'avancement.

*Concernant l'entretien de notation, il est important de rappeler qu'il y a obligation pour le notateur de le proposer à l'agent : s'il ne le fait pas, cela constitue un vice de procédure, attaquable devant le Tribunal administratif.*

*Par contre si l'agent noté veut le refuser il est libre de le faire.*

*Dans la pratique, il assez courant que la proposition de l'entretien soit « oubliée » par le notateur qui saisit souvent le prétexte d'une mutation pour échapper à cette obligation.*

*Le comble lors de cette commission, un agent qui a réclamé en vain cet entretien à son chef de poste, l'a dès lors demandé au TPG ( notateur final), comme le prévoit la réglementation. Celui-ci a lui aussi fait la sourde oreille et n'a pas répondu à son courrier... au mépris de la réglementation qui s'impose à tous ...*

## Formateur sans reconnaissance

Nous l'avons déjà dit et dénoncé, l'examen des dossiers de recours en révision de notation est révélateur du mal être grandissant des agents à qui on demande toujours plus avec toujours moins : perte de repères, non prise en considération des efforts fournis, stress, acharnement voire harcèlement..., le recours c'est la possibilité de formuler, de mettre les hiérarchies locales et nationale devant les conséquences d'un management par indicateurs, par objectifs, où seul le quantitatif a droit de cité.

Partout les mêmes mots pour exprimer les mêmes maux, une gestion déshumanisée des agents indigne d'une administration qui se veut ancrée dans la modernité et qui broie les personnels sans s'estimer pour autant ni responsable, ni coupable des conséquences sur l'état de santé de ceux qu'elle juge les plus faibles. Le nombre de recours en augmentation devrait «logiquement» conduire nos responsables administratifs à en tirer des conclusions simples, et à revoir les conditions d'exercice des missions des agents.

Nombre de recours émanent d'agents ayant acquis une connaissance professionnelle telle qu'on leur confie en plus de leur travail habituel, la formation des nouveaux agents, ou de ceux ou celles qui vont les remplacer à l'occasion d'un changement de fonction ou d'une mutation.

Ce rôle de formateur bénévole, est souvent sciemment occulté lors de la notation. Or pour ces agents c'est un déni qui nie une mission importante qui leur a été confiée : celle de la transmission du savoir et des connaissances.

L'administration estimerait-elle que l'assignation, de cette mission exceptionnelle, valorisant leur travail, est une preuve de la reconnaissance de la maîtrise de leurs connaissances professionnelles et la dispense de toute autre forme de considération ?

Nous contestons l'attitude de l'administration qui consiste à nier l'importance de cet élément de valorisation des compétences professionnelles et du travail accompli par les agents afin de ne pas avoir à leur attribuer de bonification.

Curieuse manière que de se retrancher derrière le diktat des quotas pour ne pas remercier des agents qui lui permettent de s'offrir ainsi un «système» de formation à moindre coût voire même de les exclure des tableaux d'avancement, autre conséquence concomitante non sans incidence sur le salaire et le déroulement de carrière.

Dans les rares cas où la mission est clairement identifiée, reconnue comme telle et exercée par des formateurs « bénévoles souvent désignés d'office », ceux-ci ne bénéficient pas pour autant ni d'un allègement de leur charge de travail ni d'une quelconque évolution positive quant tout va bien pour le stagiaire et le poste. Mais paradoxalement sont tenus pour responsables quand cela ne se passe pas bien ! Rien ne justifie cette gestion à géométrie variable mais à l'orientation continue.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la formation dispensée sur «le tas» dans un contexte de suppressions d'emplois, de réformes tous azimuts est loin de répondre aux enjeux que s'est imposée l'administration, notamment dans le cadre de la fusion.

Chaque mouvement de mutation, qu'il soit local ou national, pose désormais le problème de l'absence de formation et celui sur postes spécifiques est particulièrement révélateur des enjeux de formation professionnelle. L'affectation sur des petits postes, qui nécessitent, compte tenu des connaissances et de l'expérience professionnelles radicalement différentes, une période de tuilage entre départ et arrivée, se heurte au double déficit de l'emploi et de la formation, éléments pourtant incontournables de la pérennité du poste.

De fait ce mouvement est souvent l'occasion pour des agents affectés dans de gros postes spécialisés, voire dans des postes centralisateurs, d'accélérer leur retour dans leur région d'origine offert par la possibilité de rejoindre des postes difficiles à pourvoir.

Aussi n'est-il pas rare de constater qu'un agent qui a effectué toute sa carrière dans un poste de taille importante, sur des fonctions très spécialisées, soit affecté sans plus ample formation ou mise à niveau sur un petit poste rural, en gestion conjointe ou en intérim. A lui, (mais comment ?) dans un laps de temps des plus courts à s'initier à la DDR3, à REC, RAR, à l'accueil guichet caisse, à HELIOS et la M 14 sans parler du guichet fiscal

unique (GFU) et de sa potion magique indigeste « GAIA » sans que l'administration ne se pose la question d'une formation d'adaptation à l'emploi en amont voire d'une période de travail en doublon avec la personne qu'il doit remplacer afin de se familiariser au nouvel environnement professionnel.

De fait les personnels sont livrés à eux-mêmes et au soutien éventuel dispensé par l'équipe de dépannage quand celle-ci est disponible.

A l'heure de l'harmonisation et de la fusion de nos deux administrations, il est urgent de faire le point sur ces questions notamment dans la filière gestion publique compte tenu du nombre des implantations : aborder les évolutions récentes, les reculs, les avancées, les moyens, les manques les plus criants et y apporter une réponse à la hauteur des enjeux et de nos missions de service public.

La formation «sur le tas», le tuilage, l'auto formation, sont le quotidien des agents et les seuls moyens de survie des postes. L'administration sous couvert de modernité développe la formation en ligne sans se poser la question du temps dont dispose les agents pour y avoir recours. Difficile, alors que la file d'attente grossit, que les téléphones sonnent, de dire « pouce, je me forme » ou je forme mon collègue. Comment les agents peuvent-ils se sentir soutenus par une administration qui fuit ses responsabilités et qui ne reconnaît pas les efforts fournis ?

Derrière la façade des chiffres, des statistiques, des bilans sur papiers glacés où s'étale l'auto satisfaction de la hiérarchie au plus haut niveau, il y a un profond malaise lié aux évolutions, aux réformes et à la formation professionnelle. Les personnels sont oubliés et les « bénévoles » mal considérés.

L'absence de véritables structures de formation d'adaptation à l'emploi au plus près des agents alimente le sentiment d'inquiétude qui règne, à DGFIP, sur le devenir des missions de la filière Gestion Publique et de ses implantations.

Pour répondre aux attentes des personnels et aux besoins des services, il serait urgent :

- de décharger au moins partiellement les formateurs bénévoles
- de mieux les armer en améliorant leur formation à la pédagogie
- de revaloriser leurs indemnités (pas de dégressivité)
- de créer une équipe départementale et régionale de formateurs à plein temps (adaptation à l'emploi)
- d'arrêter l'anticipation des suppressions d'emplois et le sous effectif chronique afin de permettre d'organiser le tuilage entre les arrivants et les partants.

### Une formation sans proximité

La création d'une école unique de formation initiale tant pour la catégorie B que pour la catégorie C ont été les évolutions majeures de ces dernières années, qui ont permis à l'administration d'effectuer un resserrement des moyens pour s'adapter à la baisse du recrutement et aux suppressions d'emplois. Mais ces créations se sont accompagnées de la suppression des CFPU et de la perte d'un outil et d'un lieu régional de formation composé de formateurs à plein temps permettant la préparation au concours mais également l'organisation de stages d'adaptation à l'emploi.

Ces structures devaient être remplacées par de nouvelles reposant sur des formateurs bénévoles et la mutualisation des moyens au niveau régional était censée prendre en charge tous les besoins de formations : perfectionnement et remise à niveau, nouvelles applications ou évolutions réglementaires, adaptation à l'emploi suite à une mutation ou un changement de service.

Après la courte embellie de la mise en place du système du « bénévolat », nous

constatons beaucoup de désillusions, de déceptions, d'amertumes chez les bénévoles de tous grades face au manque d'ambition de l'administration et au manque de moyens qu'elle attribue se contentant juste de parer au plus urgent. De fait les moyens en formations sont presque entièrement dirigés vers les nouvelles applications et la mise en œuvre de réformes mal préparées et insuffisamment testées (HELIOS, CHD, GAIA, CHORUS,....). Une réelle formation à l'adaptation à l'emploi doit se mettre en place.

Malgré les chiffres et les résultats redondants fournis à l'occasion des CTPL et CTPC sur la formation professionnelle, avec des statistiques quantitatives qui mélangent souvent des réunions de natures très différentes (grands messes, réunions d'encadrement...), force est de constater qu'en matière de formation professionnelle peu de choses ont progressé et que celle-ci ne répond toujours pas aux besoins.

