



Gestion publique

CAP C

CAP Centrale Agents d'administration 20 mai 2010

Nos Elus à la CAP

Patrice LAURRIN

03 87 38 68 59

Michel LEROUX

02 51 25 35 28

DGFIP

Trésor Public

Mai 2010

Cette CAP intervient dans un contexte social marqué par l'appel à une nouvelle journée de grève interprofessionnelle le 27 mai prochain contre l'effet des suppressions d'emplois, la baisse du pouvoir d'achat, les attaques contre le montant des retraites et la peur des décisions qui vont être prises dans le cadre du plan de rigueur annoncé.

A la DGFIP nous venons de clore lors du CTPM des 17 et 18 mai la phase dite de l'harmonisation des statuts qui pour la catégorie C est loin de répondre à la plateforme revendicative commune des organisations syndicales de notre direction et notamment le 8ème échelon pour la filière administrative.

Désormais va s'ouvrir le cycle de discussions sur les nouvelles règles de gestion. Pour notre part, nous serons vigilants à ce que les avancées obtenues par les syndicats dans chacune des anciennes directions dans le cadre de l'organisation du travail et du nombre d'implantations de chacune d'entre elles soient respectées.

Concernant l'ordre du jour de cette CAP comme pour celle des B hier nous faisons le constat, qu'au delà des grands discours du gouvernement et de l'administration sur la non discrimination à l'emploi des salariés, il y a un gouffre entre la volonté affichée dans les groupes de travail directionnels et la réalité dans les départements. Deux dossiers de renouvellement de contrat handicapés sont à l'ordre du jour de cette CAP Centrale, révélant de nouveau l'absence de prise en charge réelle, dans certains départements ou services, du handicap de l'agent. Certains départements sont d'ailleurs coutumiers du fait. Est-il acceptable et justifiable qu'un agent qui a pourtant signalé ses difficultés n'ait aucun retour, aucun contact avec le correspondant handicapé? En ce qui nous concerne c'est NON.

De fait dans une situation rendue tendue par le manque d'effectifs, les restructurations, les agents contractuels handicapés stagiaires en sont hélas trop souvent les premières victimes. Ils en arrivent même à culpabiliser, à avoir honte de leur handicap qui ne leur permet pas de répondre aux attentes de leurs collègues, et les amène à tenter de mettre en parenthèse ce handicap, à leur détriment. Pouvons nous continuer de faire comme si de rien était, les laisser souffrir en silence, s'isoler de plus en plus, les faire redoubler ou les licencier afin de mieux leur faire sentir leur différence? Les agents ne sont pas responsables des suppressions d'emplois, encore moins ceux qui ont la malchance de vivre avec un handicap. Ce n'est pas à eux de faire les frais d'une politique qui considère les fonctionnaires comme budgétivores alors que l'on sait trouver des capitaux pour renflouer ceux qui spéculent sur les peurs pour mieux casser les acquis et en tirer profits.

Il y a quelques mois un groupe de travail concernant les agents handicapés s'est réuni à la DGFIP. Le constat que nous faisons alors continue de se vérifier. Il est urgent que l'engagement pris alors de rediscuter des conditions de prise en charge, d'insertion des agents handicapés dans nos services, du rôle du correspondant handicap local soit tenu. Il ne suffit pas de se déclarer sensible au problème, encore faut-il se donner les moyens de les résoudre.

14 recours sur la notation 2009, activité 2008, sont à l'ordre du jour de cette CAPC, sans compter un recours 2008, au titre de l'activité 2007, suite à une erreur de procédure initiale. Alors que la campagne de notation 2010 est bien avancée nous avons d'ores et déjà plusieurs remarques. Dans un contexte de menaces sur nos retraites et avec le faible taux de remplacement assuré par nos pensions (les primes sont non incluses), gagner quelque mois, pour bénéficier d'un échelon, d'un tableau d'avancement ou d'une promotion au grade supérieur, pour les nombreux agents entre 50 et 60 ans, particulièrement pour tous ceux et toutes celles qui n'ont pas assez d'annuités et qui subiront la décote, devient un enjeu qui justifie amplement la nécessité de multiplier les recours et de ne pas se satisfaire de gratifications honorifiques et d'agir pour obtenir une juste récompense de leurs efforts et de leurs qualifications.

La CAP Centrale des agents d'administration du 20 mai 2010 abordait essentiellement l'élaboration du tableau des demandes de mutations et réintégrations, 14 demandes de recours en notation 2009-activité 2008 (les derniers remontés au plan central à cette date) et 2 renouvellements de contrats handicapés (sur le sujet desquels nous reviendrons dans un prochain article).

Préparation du mouvement pour le 1er septembre 2010 ...

En définitive, cette CAP a pris en compte le classement de 1065 agents sur les tableaux de demandes de mutation pour convenance personnelle. 1321 étant classés à l'issue de la précédente CAP, 177 agents ayant bénéficié d'une mutation lors du mouvement du 1er avril, 20 ayant été mutés lors du mouvement spécifique du 1er juillet 2010, 3 hors métropole et 1 sur emploi informatique, ce chiffre tient notamment compte des agents ayant établi des demandes irrecevables puisqu'en CLD, détachement ou disponibilité de plus de 3 mois, des agents radiés des tableaux pour mutation hors tableau ou dans des départements comptables ministériels ou à la DGFIP, des agents nommés contrôleurs et de ceux ayant annulé leur demande de mutation. 22 agents étaient par ailleurs encore classés sur les demandes de mutation pour convenance personnelle sur emploi informatique à l'issue de cette CAPC.

De la même façon, 235 figuraient sur les tableaux de demandes de mutation prioritaire, dont 86 au titre de la CAPC du 20 mai, soient 69 nouvelles demandes prioritaires d'office et 17 demandes retenues comme prioritaires sur 23 non prioritaires d'office.

4 agents figuraient par ailleurs sur les tableaux de demandes de mutation prioritaires sur emploi informatique dont 1 nouvelle demande prioritaire d'office au titre de cette CAPC.

En matière de tableaux de demandes de réintégrations, 94 étaient inscrites à l'issue de la CAP du 20 mai (65 sur le sous-tableau non prioritaire, 29 sur le sous-tableau prioritaire), 76 étant inscrites à l'issue de la précédente CAP et 47 nouvelles demandes recevables ayant été établies depuis cette dernière.

Au titre des mutations pour convenance personnelle, 37 refus ont été enregistrés sur 164 opérations prononcées au titre du mouvement du 1er avril 2010, au titre des mutations prioritaires 1 refus sur 47 opérations, enfin 2 refus de réintégrations sur 16 opérations.

Vote :

Pour : Administration

Contre : l'ensemble des élus du personnel

Les suppressions massives d'emplois dans la Fonction Publique, et en particulier à la DGFIP où deux départs en retraite sur trois ne sont pas remplacés, limitent forcément au delà de l'inscription sur les tableaux de demandes de mutations les possibilités effectives de mutation. C'est la raison pour laquelle l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté contre.

Pour la première fois, la CAPC a également eu à se prononcer sur un chaînage de mutation suite à un refus de mutation à l'occasion du mouvement spécifique du 1er juillet. Notre organisation syndicale étant opposée à la procédure du mouvement spécifique sur postes, cheval de Troie pour des mutations au profil, mais l'administration ayant pris en compte selon les critères de classement de ces demandes la demande de l'agent suivant immédiatement celui ayant renoncé à sa mutation (prise en compte prioritairement des demandes issues d'abord des tableaux de demandes de mutations prioritaires puis de ceux des demandes de mutation pour convenances personnelles avant les candidatures spontanées provoquées par la publication des emplois offerts à ce mouvement selon l'ordre de la durée des services), l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est abstenue.

le mouvement sera connu le 16 juin prochain

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constatent que dans de trop nombreux départements, les conditions de déroulement du paritarisme au niveau local se sont détériorées.

Suite à la fusion des directions locales, nous faisons le constat dans de nombreux départements que les représentants des parités administratives dans les CAP locales de la filière gestion publique sont issus en majorité voire en totalité de la filière fiscale.

Alors qu'ils n'est pas dans les usages de notre filière de désigner les titulaires et suppléants de la parité administrative par note de service, à l'occasion de cette mise «aux normes» de la filière fiscale, nous constatons une hégémonie de cette filière dans les désignations des membres de la parité administrative devant siéger dans les CAP locales des deux filières.

Les directions ont beau se prévaloir qu'avec la fusion ces représentants sont issus des Finances Publiques, pour nos élus cette situation est préjudiciable au fait qu'en attendant l'harmonisation des règles de gestion, ce sont les règles de gestion de chaque filière qui doivent s'appliquer, ainsi que les us et les pratiques acquises antérieurement dans nos CAP locales. De plus la connaissance des dossiers, des postes et des agents est nécessaire pour délibérer en équité.

Et c'est bien les représentants de chaque filière qui sont porteurs de la mémoire et des engagements en cours dans les CAP locales dans chaque département. Pour tous ces motifs, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique qu'il y ait une représentation respectueuse de la filière concernée dans la parité administrative des CAP locales de chaque filière.

Les agents en ont assez d'être les dindons de la farce budgétaire....!!!

Concernant la notation, la CAPC avait à examiner un dossier d'évaluation-notation de 2008 sur l'activité 2007 suite à une erreur de procédure, l'entretien ayant eu lieu en présence d'une tiers personne, l'adjointe du chef de poste. La CAPC, en sa réunion du 14 mai 2009, avait en conséquence renvoyé le dossier au niveau du département en demandant un nouvel entretien et une nouvelle évaluation. La parité administrative a décidé de répondre partiellement au recours de l'agent en acceptant de relever son évolution de note à +0,02. Nous avons voté contre cette augmentation, non pas parce que ce dossier ne justifiait pas une telle hausse, mais parce qu'il légitimait une augmentation à +0,06 que revendiquait l'agent concerné. Cet agent qui s'occupe des encaissements de chèques et du suivi du compte Banque de France est en effet salué pour son sérieux et la constance dans le travail qui lui est confié. En constante progression depuis son arrivée dans le poste en avril 2005, celui-ci a pourtant été noté deux années de suite en zone neutre avant un +0,01 en 2008, relevé finalement à +0,02 en CAP centrale suite d'ailleurs à avis favorable de la CAP locale.

Au delà de ce dossier de notation 2008, la CAPC examinait 14 autres recours au niveau national relevant de la campagne d'évaluation-notation 2009 sur l'activité 2008, les derniers de la campagne en question à l'heure où la commission se réunissait.

Sur ces 14 recours, 7 évolutions de notes ont été maintenues, 5 agents ont été augmentés à +0,06 (dont un d'emblée par l'administration) et 2 à +0,02.

Comme à son habitude, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est prononcée pour ces augmentations dès lors qu'elles correspondaient à la demande de l'agent, soit pour quatre évolutions de note passées à +0,06.

Dans un cas cependant, nous nous sommes exceptionnellement abstenus car nous avons considéré que l'agent aurait du obtenir un +0,06 même s'il demandait une évolution de note à +0,02. En effet, ce jeune agent, noté deux années de suite en zone neutre, était noté les deux années suivantes à +0,01 (dont la notation de l'année en cours finalement relevée en CAP centrale à +0,02), sans donc bénéficier de réduction d'ancienneté, alors que, chargé du recouvrement amiable et contentieux de l'impôt, il participait à l'accueil physique et téléphonique du poste et, son évaluation le reconnaît même si c'est pour toujours lui en demander plus, réalise régulièrement des progrès dans l'exercice de ses fonctions.

Si certain agent considère simplement et fort logiquement que d'une année sur l'autre un investissement constant et une qualité de travail remarquée doivent continuer d'être récompensés par la note maximale, d'aucun autre ne peut admettre tout aussi logiquement d'être noté quatre années de suite à +0,01.

Ce n'est plus d'encouragement dont il s'agit mais de tout son contraire ... Alors qu'une surcharge de travail et le déménagement de la trésorerie ne lui a pas permis de se former comme

convenu au visa de la paie, cet agent obtient néanmoins des résultats satisfaisants.

Pour autant, ignorant le contexte, son nouveau notateur lui baisse son tableau synoptique dans l'aptitude au changement et l'esprit d'équipe, lui reprochant de ne pas s'être investi autant que ses collègues dans le déménagement du poste ... Son précédent notateur pour sa première année dans le poste notait pourtant son sérieux, son expérience, sa disponibilité, son esprit d'équipe et son intégration rapide et aisée, ajoutant qu'il était apprécié tant de ses collègues que de sa hiérarchie.

Dans l'équipe de remplacement où il opérait les trois années avant d'intégrer ce poste, il était également considéré de l'avis même du CSTP comme un collaborateur polyvalent, disponible et consciencieux dont le travail convenait parfaitement au chef de poste. Pour autant, la parité administrative centrale a proposé le maintien de sa note, considérant qu'il s'agissait d'un dossier «dans la norme» et informant la CAP Centrale qu'il bénéficiait d'un +0,02 en notation 2010 sur l'activité 2009 Comment croire dans un tel contexte au vertu d'une notation même avec rotation «positive» ou «intelligente» ?

A plusieurs reprises, la parité administrative a évoqué la notation obtenue en 2010 et, même si ça ne l'a pas empêché à l'occasion de proposer une augmentation de note, il est évident que la «mise en perspective» par l'administration des évolutions de notes, intégrant celle en cours, a défavorisé certains agents dont les recours sont examinés après le début de la nouvelle campagne d'évaluation-notation. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a rappelé que l'évaluation-notation était un exercice annuelle et que la CAP Centrale était appelée à se prononcer sur celle de l'année sur laquelle portait le recours.

Enfin, sur un dossier, la parité administrative attendait l'argument que nous avons évoqué sur la situation déplorable entre chef de poste et agents, situation connue de la direction locale, une pétition ayant même été signée par les intéressés, avant de proposer l'augmentation de note maximale. Ce que nous attendons également de l'administration centrale lorsqu'un recours révèle de telles situations, c'est une extrême vigilance à ce que la situation soit bel et bien prise en compte localement sans que les agents n'aient à en subir de nouveaux désagréments.

Cette évocation non exhaustive des recours examinés par la CAP Centrale des agents d'administration du Trésor Public du 20 mai confirme à la fois l'incapacité de notre administration à reconnaître financièrement les efforts collectifs fournis par l'ensemble des agents, justifiant amplement notre revendication d'une carrière linéaire. De l'autre, elle confirme que l'évaluation-notation est également le moyen pour les agents de révéler des situations vécues parfois difficilement ... sans pour autant faut-il le préciser que l'administration, à notre avis, n'en tire toujours les bonnes conclusions ... Pour autant, le recours aura été le moyen de la sortir d'un cadre local et plus ou moins clos.

Sur le mouvement de mutations en préparation, compte tenu des conséquences des suppressions d'emplois (2 non remplacements sur 3 départs en retraite aux Finances Publiques et des départs en retraite en forte augmentation depuis 2 ans), des suppressions d'implantations suite à la mise en place de la DGFIP et aux concentrations de structures (SIP, CPS, CHORUS, CRP...) et des diminutions de recrutements, on peut craindre une forte restriction des possibilités de satisfaire les demandes de mutations et réintégrations normales et prioritaires qui se profilent à l'horizon du prochain mouvement et d'autant plus avec les annonces des suppressions d'emplois pour 2011 et les années suivantes.

Ces suppressions d'emplois cumulées aux restructurations ne cessent de dégrader les conditions de travail des agents et l'exercice de leurs missions et ne sont pas sans répercussions sur l'état de santé de ceux-ci.

La crispation atteint un tel point que pour se faire entendre dans certains départements les agents en sont réduits à décider unanimement et collectivement de refuser de déménager si l'administration ne débloquent pas les emplois nécessaires au fonctionnement et à la survie des services.

L'avenir semble annoncer la fin de la mobilité choisie, un mouvement national de plus en plus rétréci, et localement des mutations internes aux départements de plus en plus contraintes pour redéployer des effectifs en baisse chaque année.

Dans ce contexte les inquiétudes des personnels sur les perspectives de mutations nationales et au sein des départements sont largement justifiées.

Les réformes en cours, spécialisation des postes par métier (suppression des petits postes mixtes), fusion du recouvrement et de l'assiette dans les SIP, commencent à conditionner l'affectation des agents dans les départements en fonction de leur profil métier. Et l'absence de gestion prévisionnelle du remplacement des personnels portant l'acquis professionnel perturbe le fonctionnement des postes et des services.

Déjà de nombreux agents se voient refusés une mutation intra départementale alors que l'emploi est vacant sur le poste souhaité, aux motifs que la structure qu'ils devraient quitter est fragile et ne peut être dégarnie d'agents expérimentés.

Cette situation se cumule avec des dérives sur l'utilisation des postes spécifiques où des agents nommés sur une résidence sont installés sur une autre suite à une fusion de trésorerie, ce qui lèsent les collègues qui étaient intéressés par ce poste dans le département ou à l'extérieur.

Alors que les discussions sur les nouvelles règles de gestion harmonisées n'ont pas commencé, l'administration n'a toujours pas fait ses propositions ; censées être la synthèse de ce qu'il y a de meilleur dans les deux filières (pour les mutations, l'évaluation, l'avancement et les promotions), cette absence de proposition, après les votes des lois sur la mobilité professionnelle et le licenciement des fonctionnaires, ne peut que créer des inquiétudes supplémentaires chez les agents et leurs élus.

Certes, le directeur général a déclaré que notre RGPP c'est la fusion, et qu'aucun agent ne serait déplacé contre sa volonté, mais il a aussi dit qu'il lui était impossible d'être en dehors des lois votées pour s'appliquer aux fonctionnaires.

Restructurations, fusions, suppressions d'emplois, mobilité non choisie, licenciement, toutes ces menaces qui s'accumulent ne sont pas pour nous rassurer, et au delà des promesses et des assurances données, les personnels de la DGFIP attendent des actes en prolongement des statuts particuliers unifiés qui inscrivent clairement des garanties en termes de règles de gestion pour un système de mutation qui garantisse un droit égal à la mutation pour tous et un droit égal à la formation professionnelle.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendiquent dans le cadre de la fusion DGI-DGCP 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.

Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires en CAP Centrale des Agents d'Administration sont opposés aux filières métiers, et revendiquent la séparation des procédures de mutation et de promotion et condamnent la procédure de mutation sur postes spécifiques qui s'apparente à des mutations au profil.

Pour les postes en zones rurales difficiles à pourvoir, il appartient à l'administration de rendre ces postes attractifs et d'y affecter les agents recrutés. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'oppose à la sanction des trois ans de durée obligatoire sur les postes.

Nous revendiquons l'affectation en deçà du département sur des bassins géographiques d'emplois, au plus près des demandes et des intérêts familiaux des agents.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires en CAP Centrale des Agents d'Administration du Trésor revendiquent la publication des postes vacants, le respect de l'ancienneté de la demande pour les convenances personnelles, le maintien du droit à mutation prioritaire pour les rapprochements des conjoints et pour les agents en difficultés sociales et de celui du droit au retour. Nous réaffirmons notre attachement aux règles nationales de mutation contrôlées par les CAP.

Nous attirons l'attention de l'administration sur les premières affectations dont on sait à l'avance qu'elles vont générer dans l'avenir des problèmes sociaux cruciaux, il appartient à l'administration d'en tenir compte afin de ne pas créer des situations dommageables pour les personnes et néfastes au bon fonctionnement des services. Nous revendiquons le maintien des deux mouvements et la mutation en surnombre hors tableau pour les agents en difficultés sociales graves.

Nous revendiquons la transparence pour tous les mouvements de mutation et la consultation des CAP locales et centrales pour le classement sur tous les tableaux, ainsi que le contrôle des mouvements de mutation établis par l'administration. Dans ce contexte nous condamnons les spécialisations à outrance, les concentrations de travaux dans des pôles industriels spécialisés et le recours massif à des personnels non titulaires sans droits.

Dans le cadre de la nouvelle direction générale unifiée, la question du devenir des systèmes de mutation existant reste ouverte.

L'union SNUI-SUD Trésor Solidaires, 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.