



Gestion publique

CAP C

Notre Liminaire

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est toujours déclarée hostile à ce dispositif d'établissement d'une liste d'emplois 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 récurrent que rencontrent de plus en plus de trésoreries dans les départements et 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 SNUI-SUD Trésor Solidaires, 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-SUD Trésor 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 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 dérogoire.

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.

(suite en page 4)

**CAP
Centrale
Agents
d'administration
31 mars 2010
et
1er avril 2010**

Nos Elus à la CAP

Patrice LAURRIN

03 87 38 68 59

Michel LEROUX

02 51 25 35 28



Mars 2010

La CAP Centrale des agents d'administration était exceptionnellement réunie sur deux jours, les 31 mars et 1er avril 2010, pour examiner plus particulièrement, avant la période des vacances scolaires de Pâques, le mouvement spécifique sur postes du 1er juillet et 38 dossiers de recours de révisions de notes.

Mutations sur postes spécifiques ...

41 emplois de catégorie C étaient proposés dans 40 trésoreries suite à la CAP Centrale du 27 janvier. L'appel de candidatures a été organisé par diffusion à compter du 28 janvier 2010 sur l'intranet Magellan de la liste des emplois proposés et des fiches les décrivant, avec date limite d'expression des demandes le 23 février.

66 agents de catégorie C ont formulé une demande, dont 64 demandes de mutation et 2 demandes de réintégration, ces agents ayant exprimé 81 choix. Les demandes de 14 agents portant sur 17 choix étaient irrecevables selon les conditions fixées et appréciées au 1er janvier 2010, 2 ayant annulé leur demande. Deux annulations supplémentaires ont en outre été communiquées à la CAP Centrale.

25 agents ont au final été mutés par cette procédure, 3 figurant initialement sur les tableaux de demandes de mutations prioritaires, 16 sur les tableaux de demandes pour convenances personnelles et 6 non inscrits sur un quelconque tableau. 16 postes sont restés sans affectation à l'issue de cette CAP, aucune candidature n'ayant été reçue pour 12 d'entre eux, ce qui confirme que le mouvement spécifique sur poste n'est pas la solution la mieux adaptée pour répondre aux exigences d'un service public de proximité.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, qui ne considère pas appropriée la procédure de mouvement spécifique sur postes, indiquait dans sa déclaration liminaire que le blocage de 3 ans sur un poste obtenu par le mouvement spécifique avait un effet dissuasif sur les candidatures. Elle a, lors des débats, souligné les conséquences du blocage, en matière de mutabilité, des agents suite notamment à une affectation à l'issue d'un concours régional ou à une réintégration qui a, en ce cas de figure, empêché de muter un agent sur un emploi proposé à la trésorerie de Moirans en Montagne. Nous avons également souligné la nécessité d'un plan de formation préalable à l'arrivée dans ces postes en particulier pour des agents provenant d'un poste centralisateur ou d'un gros poste avec des tâches spécialisées et amenés à intégrer un petit poste où des tâches multiples les attendent.

Opposée à la procédure du mouvement spécifique sur postes, cheval de Troie pour des mutations au profil, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est cependant abstenue sur le mouvement dès lors qu'ont bien été prises en compte prioritairement les 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.

6ème CAP de recours de note : la traduction d'une détérioration continue du climat dans les services !

La CAP Centrale avait également à examiner 38 recours en notation, après les 96 recours examinés lors des cinq réunions de la CAPC entre le 19 novembre 2009 et le 17 mars 2010, soit un total au 1er avril de 134 recours au titre de la notation 2009 établie sur l'activité 2008.

Etait-ce l'effet du printemps ? Sur ces 38 recours, 13 agents ont obtenu un +0,06, 3 agents un + 0,02, 1 agent la « note d'encouragement » de + 0,01, une majoration d'un mois ramenée à la note d'alerte et deux agents ont vu leur appréciation finale modifiée. Ce sont donc en tout 20 dossiers qui ont été revus à l'issue de cette CAP.

Ce tableau qui peut sembler favorable n'en révèle pas moins qu'une réalité partielle. Aujourd'hui l'ensemble des agents du Trésor attend une reconnaissance financière des efforts fournis dans une période de bouleversements qui touchent l'ensemble des services de la gestion publique et de la DGFIP. Une note d'encouragement ne répond pas en ce sens à cette attente et ne constitue en aucun cas un effort financier de l'Etat employeur. L'agent attendait d'ailleurs une note à +0,02. Le relèvement d'une note à - 0,01, si elle évite la pénalisation que constitue une majoration d'un mois, et donc le retard à l'avancement qu'elle représente, n'en constitue pas moins soit une barrière à l'inscription sur le tableau d'avancement de l'année suivante soit un frein au changement de corps.

Les modifications d'appréciation, tout en ne répondant pas aux demandes exprimées par ailleurs d'augmentation de la note, ne sont pas toujours à elles seules, et même si elles constituent une amélioration de l'appréciation initiale, l'expression suffisante de l'investissement des

agents dans la vie des services, ce qui justifie que l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'abstienne sur ces modifications et vote en parallèle contre le maintien de la note.

Pour le reste, à l'occasion de cette sixième CAP Centrale des agents d'administration du Trésor Public consacrée aux recours en notation 2009 sur l'activité 2008, et à travers son seul prisme (nous ferons un bilan plus complet lors d'un prochain compte-rendu), c'est la théorie du « verre à moitié plein » ou du « verre à moitié vide » ... Encore faut-il savoir ce qu'est un verre à moitié plein ? Sur 38 dossiers, 18 situations n'ont pas été revues mais bien plus, 22, n'ont pas bénéficié de réduction d'ancienneté, dont le dossier relevé à la note d'alerte.

La mobilité parfois contrainte (notamment dans le cadre de l'évolution du contrôle de la redevance audiovisuelle), les fonctions de guichet et de caisse, la nécessité de palier les sous-effectifs, le fait d'être le « pilier » de son secteur d'activité, la prise en charge d'un secteur hospitalier sans formation particulière ni collègue compétent pour vous épauler ... ne sont pas toujours « récompensés » à la hauteur des engagements qu'ils représentent et, même si un chef est « content d'accueillir un agent comme [vous] au sein du service », vous ne ressortez pas forcément de la procédure de notation avec autre chose qu'une note d'encouragement maintenue en CAP Centrale ... L'excellence littérale ou du tableau synoptique, sa progression, ne sont pas plus la garantie d'une reconnaissance financière à la hauteur des efforts consentis.



Ce tableau pour cette sixième CAP Centrale sur les recours en notation 2009 est pourtant faussé par ces données car d'autres recours qui n'ont pas obtenu satisfaction, ou certains qui n'ont obtenu que partiellement satisfaction, révèlent une situation bien plus préoccupante dans les services.

La détérioration des rapports entre agents et hiérarchies locales, à des degrés divers, n'est évidemment pas sans conséquence sur la notation des premiers, placés dans un rapport de suggestion administrative. La moindre critique de cette hiérarchie est parfois perçue comme une remise en cause de son autorité et légitime alors une évaluation-notation dépréciée, ce qui occasionne un mal-être au travail alors même que la hiérarchie la plus directe de l'agent reconnaît son investissement dans la continuité des évaluations-notations des années précédentes.

Pourtant cette même critique, parfois plus vive, semble partagée et révèle avec d'autres éléments une situation départementale qu'aurait dû analyser avec beaucoup de circonspection l'administration centrale. Dans ce dossier, aux yeux de celle-ci, rien ne semble pourtant pénaliser l'agent au regard de son évaluation-notation 2009 et, en conséquence, il n'est manifestement pas utile de pousser plus loin l'investigation – le supérieur mis en cause ayant d'ailleurs changé de département entre temps – ni de répondre favorablement au recours de l'agent qui ne cherchait, lui, qu'à attirer, comme d'autres agents de plus en plus couramment dans de telles situations, l'attention sur une situation inacceptable et génératrice de souffrance au travail.

De la même manière, deux autres dossiers révèlent l'absence de prise en compte réelle et responsable par les directions locales des conséquences des multiples réformes et restructurations en cours sur les agents et l'organisation du travail dans un contexte de suppressions d'emplois.

Les agents attendent une reconnaissance financière des efforts consentis

Ainsi, du jour au lendemain, une collègue, précédemment affectée à la Liaison-Rémunérations, vivement encouragée à la quitter pour cause de « sur-effectif », se retrouve seule à assumer le travail de ce qui était sensée être la cellule comptabilité du Centre Régional des Pensions pendant presque quatre ans. Sa notation 2007, au titre de l'activité 2006, révèle selon son chef de service d'alors que, « dans une phase de transition semée d'embûches et de difficultés conséquentes, la pugnacité et le dynamisme de cette agent qui s'investit pleinement dans sa mission comptable ont été remarquables ». Ses résultats sont « excellents » et elle « a parfaitement su tirer les conséquences de l'impact LOLF » et « s'adapter au nouvel environnement comptable ».

Sa notation 2008, activité 2007, précise de nouveau qu'« elle gère le domaine de la comptabilité d'une façon très rigoureuse et avec un grand souci de respect de la qualité comptable ». Et puis soudain la direction locale semble réagir et demande à un nouveau chef de service de porter une attention particulière au secteur de la comptabilité dans le cadre de l'amélioration du contrôle interne comptable, de mettre en place une polyvalence permettant d'assurer continuité du service et maîtrise des risques.

Alors que la direction locale a su s'appuyer sur cet agent pendant de nombreuses années, elle apparaît alors mise à l'index. Son chef de service lui reproche de ne pas avoir su gagner la confiance de son supérieur hiérarchique direct. Manager sûr de son autorité et de sa capacité à apprécier ce service où il arrive à peine, alors qu'il dénonce chez l'agent un refus d'adaptation et de partage des responsabilités, n'étant pas à une contradiction près, il lui demande de former ses successeurs, l'agent préférant quitter le service dans de telles conditions.

En CAP Centrale, l'administration refuse de revoir l'évolution de note en zone neutre – le chef de service avait attribué une note d'alerte non suivie par le notateur final – mais modifie l'appréciation finale gommant les références à l'activité passée sans contredire explicitement cependant les appréciations de 1er et 2nd degrés ni la baisse du tableau synoptique. C'est la raison pour laquelle l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté contre le maintien de la note et s'est abstenue sur la modification de l'appréciation finale.

Dans un autre dossier, un agent en fin de carrière, en secteur communal, atteignait ses objectifs voire les dépassait avant que le poste ne se prépare à basculer sur Hélios. Le poste et son secteur en sous-effectif, le découragement gagnait et les demandes de mutations se sont multipliées. Le notateur de 1er degré note que, « même si le travail est soigné », « l'absence de formation depuis des années fait que [l'agent] n'a pas su s'adapter entièrement à l'évolution du secteur communal ». Il lui est alors reproché de refuser de suivre les sessions de formation professionnelle dans un poste où le sous-effectif a pour conséquence que toute absence accroît les retards dans la réalisation du travail.

En outre, cet agent réservé n'évoque pas les contraintes familiales qui l'empêchent de s'absenter trop longtemps de son domicile alors même que le lieu de formation l'éloignerait de ce dernier et induirait des journées de travail plus longues, trajets compris.

Résultat : une note à – 0,02 – et une majoration d'ancienneté d'un mois - après un – 0,01 l'année précédente. La parité administrative en CAP Centrale a proposé le relèvement à la note d'alerte ; l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires favorable au recours de l'agent et tenant compte de l'ensemble du contexte s'est refusée à se contenter d'un –0,01 et a voté contre la proposition de l'administration.

Sur un dernier dossier, l'agent est noté pour la 2nde fois à – 0,06 alors que son état de santé l'a amené à être absent plus de 8 mois en 2008, que cet état nécessite une adaptation de son poste de travail – absence d'efforts physiques trop nombreux – et le rend dépendant de ses collègues et qu'il peut selon la notation même de l'année précédente « atténuer sa responsabilité » dans ce que l'administration lui reproche ... La direction locale demande elle-même un réexamen de l'état de santé de l'agent. Pourtant elle le note à – 0,06 et sa note demeure en CAP Centrale et n'a pu être relevée en zone neutre. Pour l'administration, ou l'agent est malade ou il ne l'est pas et doit être noté. Cependant, avec l'accord d'une majeure partie de la parité syndicale, nous avons obtenu que l'évaluation-notation 2010 de l'activité 2009 soit suspendue dans l'espoir d'obtenir l'avis du comité médical démontrant que l'appréciation portée sur l'agent peut être influencée par son état de santé.

Comme lors des CAP précédentes, les recours examinés les 31 mars et 1er avril confirme donc la typologie que nous décrivions en liminaire de la CAP Centrale du 9 février : les agents qui attendent une reconnaissance financière des efforts consentis et des agents interpellant élus du personnel et représentants de l'administration sur la dégradation de leurs conditions de travail.

C'est de toute façon la traduction d'un mal-être grandissant au travail ...

(suite de la page 1)

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.

Comme le prouve les emplois proposés au CPS Relais d'Arras, 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-SUD Trésor 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 effectués.

Alors que la campagne de notation 2010 commence, nous avons plusieurs remarques sur le calendrier et sur le dysfonctionnement répété de L'application 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.

38 dossiers de demandes de révisions de notes sur l'activité 2008 sont à l'ordre du jour de la CAPC des 31 mars et 1er avril. En notre qualité d'élus chargés de défendre les recours des agents une de nos premières tâches consiste à prendre contact avec eux, nous vous signalons à cet égard que joindre certains ne s'est pas avéré des plus simples, puisque à cette occasion nous nous sommes rendus compte qu'ils ne disposaient pas de numéro d'appel contrairement à leurs autres collègues mais encore apparaissent-ils ce qui n'est pas le cas d'autres d'ans ANAIS.

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 les 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 dysfonctionnements de l'informatique et des applications, aux suppressions d'emplois et aux sous-effectifs chroniques entretenus). Ce n'est pas surprenant si, sur les 38 recours en notation de cette CAP Centrale, 20 émanent d'agents notés à +0,02 ou 10 autres d'agents notés à +0,01, « bon point » d'encouragement sans réduction d'ancienneté. La moyenne d'âge de ces 30 dossiers est d'environ 50 ans, 80 % émanant de femmes dont 70% d'AAP 1 ou AAP2, au moins au 6è échelon. Ces recours reflètent bien un enjeu de fin de carrière au moment où se posent concrètement les conditions d'un départ en retraite avec une pension décente.

La mise en 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'emplois, 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, les Ministres et la Direction Générale des Finances Publiques doivent apporter rapidement une réponse positive à ces attentes.