



# Gestion publique

## CAP C

### Notre Liminaire

**C**ette CAP Centrale intervient un peu moins d'une semaine avant le 23 mars, journée de grève et de manifestations inter-professionnelle. Dans notre direction, un appel intersyndical unitaire de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, des CGT Impôts et Trésor, de FO DGFIP, de la CFDT Finances Publiques, de la CFTC Finances Publiques et de l'UNSA DGFIP, souligne plus particulièrement la tourmente dans laquelle se retrouvent les services et les personnels de la DGFIP.

A quelques jours de l'anniversaire de la création de la DGFIP, le bilan pour l'ex-DGCP s'impose : ses missions de service public et ses implantations sont loin d'être confortées et alimentent clairement la politique dogmatique de suppressions d'emplois de fonctionnaires.

Régionalisation de l'organisation de la chaîne d'exécution de la dépense avec les centres de services partagés et les services de dépenses en mode facturier, suppression voulue par l'administration de 13 des 24 centres régionaux des Pensions et de 200 emplois dans ces centres, hors tout dialogue social digne de ce nom, 2011 s'annonce comme une année noire pour l'ex-DGCP. L'avenir des services assurant la gestion et la rémunération des agents actifs n'est pas plus assuré dans le cadre de la création de l'Opérateur National de Paie.

Concentration, industrialisation et déshumanisation du rapport à l'usager, là comme dans le recouvrement de l'impôt, ce sont tout à la fois, pour ses usagers et les personnels, les conditions d'exercice du service public et, pour les agents, les conditions de travail et de vie au travail qui sont sévèrement remises en cause.

C'est à chaque fois pour les personnels concernés a minima un bouleversement des conditions de travail voire la nécessité imposée d'une réorientation professionnelle avec potentiellement l'éventualité de conditions de vie modifiées. Ce contexte professionnel mouvant ne sera pas non plus sans conséquence sur les parcours personnels (évaluation-notation, tableaux d'avancement, listes d'aptitude, ...).

Face à tous ces bouleversements, le Directeur Général a annoncé le refus de toute avancée significative en matière de carrières tout comme en matière de reconnaissance financière de l'évolution des technicités.

Nous examinons aujourd'hui 21 demandes de recours en révision de notes concernant l'activité 2008. Les 30 mars et 1er avril, 38 autres dossiers seront à l'ordre du jour de notre instance paritaire.

Il s'agit donc d'assurer la présence du service public partout, tout en examinant les recours de notation en fonction d'objectifs à réaliser dans des conditions de travail détériorées et un cadre budgétaire contraint incapable de reconnaître l'investissement des personnels.

**CAP  
Centrale  
Agents  
d'administration  
17 mars 2010**

Nos Elus à la CAP

Patrice LAURRIN

03 87 38 68 59

Michel LEROUX

02 51 25 35 28



Mars 2010

(suite en page 4)

*La CAP centrale des agents d'administration réunie le 17 mars 2010 abordait à son ordre du jour essentiellement trois points : une demande de mutation au sein du réseau hors métropole, une proposition de non-titularisation d'un agent d'administration stagiaire et 21 recours de notation.*

## Etranges règles de gestion pour le réseau à l'étranger ...

L'examen de la demande de mutation au sein du réseau hors métropole faisait suite aux débats d'une précédente CAPC le 9 avril 2009. Il s'agissait alors d'examiner la mutation d'office dans l'Hexagone, «dans l'intérêt du service», d'un agent affecté hors métropole pour une durée de séjour de 5 ans et qui, à l'issue de cette durée, demandait à être muté, toujours à l'étranger, dans le pays où enseigne son épouse, où il est né comme les deux générations qui l'ont précédé et où il avait été recruté initialement en qualité d'auxiliaire contractuel avant d'entrer comme agent titulaire dans les services déconcentrés du Trésor Public. Cet agent effectuait alors deux recours devant le Tribunal Administratif dont un pour référé en vue de la suspension de la décision de ré-affectation en métropole.

Cette CAPC avait été l'occasion d'évoquer la gestion opaque des mouvements des agents affectés hors métropole, la CAPC n'étant d'ailleurs pas consultée lors de leur affectation dans ce réseau. Leurs conditions et leurs durées de séjour a évolué au fil du temps, avec des situations qui apparaissent aujourd'hui variées. La CAPC du 9 avril avait été l'occasion de réclamer un groupe de travail sur le sujet qui s'est réuni en novembre.

Lors de ce groupe de travail, opposés à toute logique de « poste au profil », nous avons demandé pour le futur que soient appliquées aux agents demandant leur affectation dans le réseau hors métropole les mêmes règles que celles appliquées pour les mutations dans la filière gestion publique au sein de l'Hexagone, avec l'élaboration de tableaux de demandes de mutations prenant en compte dans ce cadre et à cette heure l'ancienneté de la demande, tableaux examinés de façon transparente en CAP Centrale. En outre, nous défendions le principe d'un séjour « à l'étranger » d'au plus deux fois deux à trois ans sur un même poste avec, à l'issue, retour en métropole examiné en CAP Centrale dans les conditions évoquées ci-dessus. Par contre, pour les agents de catégories C et B actuellement à l'étranger, en l'absence de pratiques lisibles, nous revendiquons une gestion qui évite tout retour forcé.

Depuis quelques mois, dans ce contexte, l'administration est confrontée à plusieurs recours au Tribunal Administratif. C'est suite à un tel recours qu'était abordée la demande de mutation au sein du réseau «hors métropole» évoquée ci-dessus.

Cet agent ayant eu gain de cause à l'occasion d'une requête en référé demandant la suspension de la décision implicite de refus de le muter prioritairement dans le pays où travaille son épouse, l'administration était enjointe de statuer sur cette demande de mutation dans un délai de deux mois à compter de la notification du tribunal.

Cet agent demandait et continue de demander que lui soit appliquée l'égalité de traitement des fonctionnaires dans le cadre d'une demande de rapprochement familial pour la trésorerie auprès de l'ambassade du pays où travaille son épouse. Alors que quatre autres demandes d'agents d'administration ont été satisfaites pour le même pays, officiellement parce que ses agents «justifient d'une plus grande ancienneté administrative» et «disposent de dossiers professionnels de meilleure qualité», l'administration s'est refusée à muter l'agent pour la destination qu'il sollicitait et a proposé de le maintenir dans le pays étranger où il exerce actuellement ses fonctions.

VOTE : Pour : Administration                      Contre : CFDT  
Abstention : FO                                      NPPV : Union SNUI-SUD Trésor, CGT

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au regard des seules règles de la filière gestion publique transparentes et vérifiables en CAPC, celles du réseau en métropole et dans les DOM, la demande de l'agent relève bien d'un rapprochement de conjoint. La date de la demande est en outre identifiable, 2006, et, à ce titre, nous pouvons considérer qu'il y a situation d'urgence. Cependant, en l'absence de règles de mutations transparentes et vérifiables en CAPC pour le réseau «hors métropole», en l'absence de tableaux de mutations classant les demandes, nous nous sommes refusés à participer au vote.

## Du recours qui demande la reconnaissance des efforts consentis et refusent la contrainte budgétaire à celui qui signale un mal-être au travail ...

Encore 21 dossiers au menu qui n'avaient pu être examinés le 27 janvier compte-tenu d'un ordre du jour trop chargé. Pour les élus, par ce report, il s'agissait d'assurer le droit des personnels à être défendus.

Sur 21 dossiers, 16 émanaient d'agents notés à +0,02, deux d'agents notés à +0,01. Sur ces 18 agents, dont 11 femmes, 9 sont au moins au 4<sup>e</sup> échelon d'AAP1, dont 4 au 6<sup>e</sup>me échelon et 1 au 7<sup>e</sup>me. La moyenne d'âge de ces 18 agents est supérieure à 50 ans, et de plus de 58 ans pour les 5 AAP1 au moins au 6<sup>e</sup> échelon.

Ces quelques chiffres indiquent clairement une tendance : la volonté des agents d'administration du Trésor de voir reconnu leur investissement dans l'exercice de nos missions de service public alors même qu'elles sont en plein bouleversement et remises en cause par les restructurations en cours. Il ne suffit plus à ces agents d'être considérés comme d'« excellents agents » ou « collaborateur-trice de haut niveau » dans un « poste stratégique » ou un poste difficile et/ou en sous effectif, d'être « doté d'un excellent bagage technique », d'exercer « avec brio »

son travail, de détenir une « brillante efficacité » ou d'avoir un excellent synoptique. Il ne leur suffit plus non plus de s'entendre répondre « rotation sélective » ou que, si le notateur de 1<sup>er</sup> degré avait eu une bonification disponible de plus, il le leur aurait accordé.

Ainsi, après un rapport positif du notateur de 1<sup>er</sup> degré et un avis de la CAP locale favorable à l'augmentation à +0,06, un TPG lui-même est amené à reconnaître implicitement les limites de l'exercice de la notation en mettant en avant toute une série d'arguments justifiant ce +0,06 qui n'a pas été accordé dans le département : cet agent, « leader » par ses compétences et disponibilités, intervient dans un poste implanté dans une zone économiquement défavorisée, avec des difficultés quotidiennes de recouvrement, poste qui connaît un déficit en effectifs et une rotation régulière des personnels. L'agent obtiendra +0,06 en CAP centrale.



Les agents d'administration, agents de catégorie C, dans un contexte de rigueur salariale, entendent bien collectivement obtenir la reconnaissance financière de leur effort en obtenant un avancement accéléré et une notation qui peut accélérer leur passage au grade supérieur ou mieux encore, contribuer à l'accès au corps supérieur.

Alors que la moyenne d'âge de ces agents comme de l'ensemble des fonctionnaires est élevée, ces recours sont également une conséquence de la contre-réforme des retraites, particulièrement sensible pour les femmes, qui oblige désormais régulièrement des agents à envisager de travailler au delà de 60 ans pour espérer un taux de remplacement qui leur accorde une pension leur permettant de vivre dignement. D'où notamment le recours d'une agent d'administration principal de 1ère classe actuellement au 6è échelon, revendiquant légitimement un +0,06 à presque ... 62 ans ... recours d'ailleurs satisfait en CAP centrale.

D'autres cas révèlent quant à eux la détérioration des conditions de travail dans les services, et l'attitude quelque fois bien rétrograde d'une certaine hiérarchie.

Ainsi en est-il du recours d'une agent qui, après avoir connu une expérience cinq ans à la caisse dans son poste, n'obtient pas la rotation qu'elle demandait après trois ans au guichet recouvrement.

Pourtant, alors qu'elle a vécu au guichet deux situations délicates à gérer (agressions verbales et menaces physiques) et connaît des problèmes de santé générés par un stress lié à son activité et à la forte fréquentation du public, elle ne demande pas à être totalement déchargée de ce poste de travail. Elle est soutenue dans sa démarche par le médecin de prévention.

Quelle réponse le chef de poste, parti à la retraite depuis, trouve-t-il à donner ? Il se refuse à entendre les arguments de l'agent et du médecin de prévention. Il propose des alternatives qui n'en sont pas, en proposant à l'agent de l'affecter deux jours par semaine au service

des amendes ... Il convoque lors d'une réunion de service une partie des personnels, il leur fait signer un acte de présence et, dans le compte-rendu de la réunion en question, évoque les reproches qu'aurait porté ces agents à l'égard de leur collègue. Étrangement, plusieurs autres agents du poste ne seront pas convoqués à cette réunion. Ce sont les mêmes qui témoigneront individuellement le moment venu dans le sens de l'agent effectuant son recours.

Dans ce contexte, celle-ci aura été amenée de façon dramatique dans les derniers retranchements d'une détresse professionnelle et personnelle. Par son recours, plus qu'une augmentation de note, cet agent souhaitait signaler une situation intolérable qui l'a affecté non seulement à titre personnel mais a également touché dans le même poste plusieurs autres collègues.

En CAP centrale, la parité administrative aura une attitude contradictoire qui semble souligner son trouble au regard d'une situation où elle n'aura pas voulu trancher au regard du recours personnel de l'agent. Sans proposer de modification des appréciations littérales, elle proposera une augmentation à +0,01, note d'encouragement qu'elle semble attribuer – encore une fois de façon étrange - au titre des échos favorables de la situation de cet agent dans son nouveau poste. L'administration centrale n'est pourtant pas sans savoir que la notation est établie au titre de l'année N-1. Pour nous, cette augmentation, sans modification des appréciations, ne répondait pas à la demande de l'agent de prise en compte de sa détresse. C'est la raison pour laquelle nous avons voté contre la proposition de l'administration, tout comme les élus de la CGT et de la CFDT.

Dans ce type de dossier, il en va de notre responsabilité collective. Un dossier individuel cache parfois une situation collective qui ne trouve pas les voies et les moyens de s'exprimer. C'est en tout cas ce qui apparaît bien désormais dans ce cas ...

## Agent stagiaire : pas de période probatoire face aux objectifs et aux suppressions d'emplois !

Nous avons également à examiner la proposition de non-titularisation d'un agent d'administration. Cet agent ayant été nommé le 1er avril 2008, c'était donc à quinze jours de ce qui aurait pu être une 2nde prolongation de 6 mois de son stage que cette CAP était amenée à se prononcer.

Pourtant nous n'étions saisis qu'à la suite, à compter du 20 avril, d'une 1ère prolongation de 6 mois de ce même stage, le dernier rapport de son second chef de poste datant du 19 novembre. L'agent, reçu par la direction départementale le 1er décembre, apprenait alors que celle-ci proposerait sa non-titularisation lors de la CAP Locale qui se réunissait le 5 janvier.

Il n'en reste pas moins qu'en attendant la décision de la CAP Centrale du 17 mars, c'est dans l'incertitude de son devenir que cet agent a poursuivi son activité dans nos services.

Après dix ans de petits boulots peu gratifiants en intérim, à presque quarante ans, sa nomination comme agent d'administration constituait enfin pour lui l'expérience d'un premier véritable emploi.

A l'issue de son stage théorique de 7 semaines à l'ENT de Noisy le Grand, cet agent était affecté dans un poste hospitalier au service du recouvrement contentieux, poste basculant de plus sur Hélios. C'est donc dans un contexte délicat qu'il débutait son stage pratique, confronté à des usagers en difficulté avec tout ce que cela peut signifier le cas échéant de souffrance sociale, les difficultés financières s'ajoutant aux soucis médicaux.

Selon sa chef de poste, c'était pourtant un agent *«sérieux, travailleur et volontaire»* qui avait *«progressé depuis son arrivée dans le poste»* ... *«mais trop lentement et trop insuffisamment pour devenir autonome et opérationnel»*.

Elle reconnaît dans un rapport qu'elle ne pouvait lui faire effectuer des remplacements à la caisse ou assurer la réception de régisseurs de recettes, ni remplacer ses collègues. Mais est-ce là le rôle d'un stagiaire ? Pour l'Union SNUI-SUD Trésor, un agent stagiaire devrait être systématiquement nommé en surnombre.

Dans la situation de suppressions massives d'emplois de fonctionnaires, c'est malheureusement rarement le cas.

D'ailleurs, la même chef de poste qui reconnaît la bonne volonté de l'agent indique dans deux rapports successifs qu'elle aurait souhaité que ce dernier puisse poursuivre son stage sur un autre service qui lui semblait plus approprié à son succès : la comptabilité ou la dépense.

Pourquoi ne le fait-elle pas ? Parce que la situation des effectifs dans le service (-4,6 agents) où est affecté le stagiaire ne le lui permet pas.

Pression des objectifs et contexte de sous-effectif égalent mauvaises conditions pour la 1ère année de stage.

Lors de sa prolongation de 6 mois, l'administration ne tire aucune leçon de cette première année. (suite page 4)



L'agent est certes affecté dans une autre trésorerie, mais de nouveau dans le secteur recouvrement. Les exigences d'un chef de poste qui attend un agent opérationnel de suite, la même pression des objectifs qui pèsent sur les conditions de travail de l'agent et ses rapports avec les usagers, ce que signifie manifestement aux yeux du nouveau trésorier le fait qu'on lui prolonge dans son poste un agent après une première année de stage, la suite de l'histoire est écrite ...

En CAPC, l'administration n'a pas entendu les arguments des représentants du personnel. Pour elle, toutes les conditions étaient réunies pour que l'agent soit titularisé à l'issue de son stage : formation à l'ENT, stage professionnel, formation-tutorat, suivi du stage ... Dans ces conditions et au regard du parcours antérieur de l'agent, le président de la CAPC se laisse même aller à cette appréciation qui se veut d'ordre général : l'administration « n'a pas vocation à intégrer tous les laissés pour compte du privé » ... Les agents stagiaires doivent le savoir : pour l'administration, le temps du stage n'existe plus ! Le nouvel agent doit de suite être aussi performant que ses collègues plus anciens et plus expérimentés.

VOTE : Pour : administration

Contre : ensemble des représentants du personnel

(suite de la page 1)

*En fait tout ceci nous renvoie à l'actualité dans nos services.*

*Comment concilier les conséquences des suppressions d'emplois et la nécessaire présence du service public sur tout le territoire ?*

*Comment garantir l'exercice de toutes nos missions de services publics alors que l'administration n'entend se fixer que des objectifs compatibles avec une rentabilité purement financière du service prétendument rendu à la collectivité ? Quelle collectivité ? Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la seule rentabilité qui vaille en matière de service public est sociale.*

*Quelle reconnaissance financière pour une fonction publique neutre et équitable ?*

*Le directeur général se déplace depuis le début du mois de février dans les régions pour présider les grands messes du D.O.S (document d'orientation stratégique), point d'orgue d'une mascarade où depuis des mois la direction a fait semblant d'impliquer les agents qui le désiraient dans la définition des objectifs à atteindre sous forme d'«orientations stratégiques». De fait cela a surtout été le fait d'un certain encadrement et d'un modèle managérial.*

*Mais les agents et leurs organisations syndicales ne sont pas dupes et, dans chaque réunion régionale, ils sont allés dire non à cette mascarade, un comble de cynisme tendant à nous demander de cautionner les objectifs de destruction des services publics décidés par le gouvernement.*

*En effet, pendant ces grands messes, la casse du service public continue et, les restructurations s'accumulant, aucune garantie crédible de maintien à résidence ne peut demain être assurée sérieusement aux agents concernés. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme sa revendication de règles de gestion claires, justes, transparentes et vérifiables par tous.*

*Dans ce contexte, alors que nous entamons la période d'évaluation-notation pour l'année 2009, l'exercice de l'examen des recours de notation et de l'évaluation des agents en regard des objectifs assignés et réalisés au cours de l'année 2008 apparaît totalement décalé.*

*Le pré-bilan de la notation 2009 sur l'activité 2008 que vous nous avez présenté lors de la dernière CAPC montre que la notation ne vise pas la valorisation du travail et des efforts des agents. Au delà de la contrainte budgétaire, elle entend les diviser d'excellents à assez bons agents, quand ce n'est pas à*

*les disqualifier en agents passables ou insuffisants, en exigeant toujours plus de résultats, malgré les suppressions d'emplois et la détérioration des conditions de travail.*

*Quant aux agents sanctionnés, les problèmes posés dans leurs dossiers ne peuvent se résoudre par la politique du «bâton» et de la répression. Soit ce sont des agents en difficultés personnelles et une sanction ne les aide en rien, soit, et c'est plus souvent le cas, nous assistons à des règlements de comptes et la sanction ne fait que révéler une mauvaise gestion des personnels.*

*Contrainte budgétaire oblige, alors même que l'exercice de la mission est le fruit d'un effort collectif, un notateur dont les agents sont tous excellents ne peut accorder trois mois, ou même un mois, à tous. En CAP Locale ou Centrale, alors que le recours de l'agent est justifié par cette même réalisation et ce même dépassement des objectifs, les commissions et leurs présidents ne disposent pas des crédits pour donner une juste reconnaissance au recours de l'agent. De plus l'avis de la CAP est consultatif et, en l'absence de dialogue, la parole de l'agent pèse peu face à la hiérarchie.*

*Pour toutes ces raisons, l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires et ses élus agents d'administration du Trésor Public soutiennent tous les recours des agents dans leurs demandes d'obtention de bonifications et, dans la même logique, s'opposent à ce que l'administration sanctionne des agents qu'elle fragilise dans l'exercice de leurs missions de service public.*

*Pour nous, il est très important de porter la voix de l'agent, de faire entendre ses arguments et ses protestations au plus haut niveau, ainsi que les conditions de vie au travail dans les postes et les services révélés par leurs recours.*

*Pour les élus agents d'administration du Trésor de l'Union, la notation n'est pas un mode de gestion qui met les travailleurs, et les fonctionnaires et agents du service public que nous sommes, en situation de responsabilité. Bien au contraire, cette procédure les infantilise et parfois, et plus gravement, les fragilise.*

*A la quelques jours de la journée de grève du 23 mars, nous revendiquons, pour l'amélioration des conditions de vie au travail, l'avancement maximum pour tous, la suppression de la notation, et la carrière linéaire, mais également l'arrêt des suppressions d'emplois, la défense et le renforcement de nos missions de service public, la revalorisation des rémunérations et des carrières.*