

CAP Centrale des Contrôleurs

22 juin 2011

les agents
seront nommés

au 31 août 2011 pour :
- la liste d'aptitude de C en B
- le tableau d'avancement à
Contrôleur Principal

au 1er janvier 2011 pour :
- le tableau d'avancement à
contrôleur de 1ère classe

Elu à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

DGFIP

Trésor Public

Juin 2011

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires les promotions de carrières des contrôleurs, sont un élément de réponse à la baisse généralisée du pouvoir d'achat et à la fragilisation du lien social qui pèse sur l'ensemble des ménages : 5 millions de chômeurs et 8 millions de citoyens vivant sous le seuil de pauvreté, qui parmi les agents n'est pas dans son entourage concerné. Contingenter pour des raisons budgétaires les promotions alors que les agents remplissent les conditions statutaires ne peut être vécu que comme une injustice sociale supplémentaire.

D'un côté les cadeaux fiscaux du gouvernement aux plus riches, suppression du bouclier fiscal, suppression de tranches d'ISF et de l'autre la culpabilisation des chômeurs et des salariés, l'explosion des prix en particulier des produits de première nécessité, la baisse des salaires, le blocage du point d'indice fonction publique alors que les profits des entreprises et des banques explosent.

Face à cette situation, même si l'action syndicale a permis à la DGFIP l'abondement de l'IMT et des plans de qualifications et l'annonce du 8ème échelon du C, nous sommes encore loin de mesures concrètes et consistantes vraiment efficaces pour tous les agents.

Autre élément de contexte pour les agents c'est le cadre dégradé des conditions de travail pour l'exécution de nos missions. Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite reste le dogme minimum incontournable ainsi que la baisse de 2,5% des dépenses de fonctionnement et d'investissement.

C'est dans cette situation calamiteuse marqué par les suppressions d'emploi, la dégradation des conditions de travail, de leurs conséquences sur les rapports avec les usagers et l'évolution du pouvoir d'achat que se déroule aujourd'hui l'examen des tableaux d'avancement aux grades de contrôleur 1ère classe et contrôleur principal ainsi que l'établissement de la liste d'aptitude à contrôleur de 2ème classe.

Concernant le nouvel espace statutaire de contrôleurs, nous condamnons l'allongement de la carrière des contrôleurs de 26 ans à 33 ans. Nous revendiquons une carrière linéaire sans barrage pour les contrôleurs, barrage renforcé par le nouveau statut.

Pour les tableaux d'avancement à contrôleur 1ère classe et à contrôleur principal, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique l'application des règles statutaires sans le barrage des critères de notation et des contraintes budgétaires qui éliminent plus de la moitié des collègues qui remplissent les conditions.

Les 2459 contrôleurs de 2ème classe ayant atteint le 6ème échelon de leur grade depuis au moins un an et qui justifient de cinq ans dans un corps de catégorie B doivent être promus 1ère classe (au lieu des 1155 retenus).

Les 1846 contrôleurs de trésor de 1ère classe ayant atteint le 6ème échelon de leur grade depuis au moins un an et qui justifient de cinq ans dans un corps de catégorie B doivent être promus contrôleur principal (au lieu des 1200 retenus).

Si le passage à une gestion nationale des tableaux d'avancement dans les futures règles de gestion nous convient, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ne peut accepter que la notation soit un élément discriminant de même valeur qu'une sanction disciplinaire.

Sur le fléchage des agents de 58 ans et plus et leur inscription en tête de tableau, c'est une mesure qui permet aux agents de partir en retraite avec une pension plus élevée et qui prend mieux en compte l'ancienneté des agents qui pour nous est le critère le plus objectif.

.../... suite en page 2

(suite de la page 1)

Sur le fléchage pour les listes d'aptitude de C en B, une fois de plus nous constatons que la consigne de prendre en compte les plus de 58 ans méritants est trop floue pour permettre une application homogène et donc plus juste d'un département à l'autre. Nous demandons des consignes claires afin de permettre pour le moins à tous les agents « méritants » (ayant l'avis favorable) d'être retenus.

Sur la promotion de C en B dans la filière gestion publique, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle son opposition à une liste d'aptitude qui ne repose pas sur des critères objectifs et sa préférence pour un remplacement par un examen professionnel qui devrait être le mode de promotion prépondérant.

Dans le cadre existant de la promotion au choix, nous revendiquons un classement à l'ancienneté des agents ayant vocation, seul critère objectif de classement existant à ce jour.

Suite au glissement généralisé des tâches du A vers le B et du B vers le C, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique un plan de promotion de C en B afin d'aller vers une structure des emplois comportant un tiers de C, un tiers de B, un tiers de A à la DGFIP.

Par ailleurs à cette CAP nous demandons qu'il soit vérifié que tous les agents figurant sur les tableaux d'avancement et sur les tableaux d'agents retenus pour les listes d'aptitudes en CAP locale de 2010 n'avaient pas été écartés suite à la confusion créée par la fusion des services de gestion des personnels dans les départements.

Nous constatons aussi que les CAP locales de tableaux d'avancements et de listes d'aptitudes se sont réunies en mars 2011, alors que plusieurs dizaines d'agents n'avaient pas eu leur note définitive, les CAP centrales n'ayant pas achevé leur travaux. De ce fait les CAP locales n'ont pas pu prendre en compte la note définitive de ces agents.

Enfin l'UNION SNUI SUD Trésor Solidaires revendique que la durée de la période de convergence permette à tous les agents figurant en 2011 sur les listes des agents retenus pour la liste d'aptitude voient leur possibilité de promotion préservée.

Pour finir, nous voulons rappeler la situation difficile des services en termes d'emplois et rappeler qu'il est temps qu'une véritable évaluation de l'exécution des missions ait lieu et que les suppressions d'emploi cessent.

Pour améliorer la situation financière des futurs retraités que nous sommes tous, nous revendiquons l'intégration des primes dans l'IMT et, pour les 10 000 agents en droit de passer au 8ème échelon de catégorie C, une décision rapide avant que de nombreux collègues partent ou ne soient partis en retraite.

Enfin, autre sujet, sur les conditions de préparation des CAP et pour préparer l'avenir en la matière, nous voulons dire deux mots sur la dématérialisation des documents préparatoires transmis aux élus. Cette dématérialisation dans la communication des documents commencés dans la filière gestion publique nous semble positive en termes de gain de temps. Nos deux mots sont donc : continuer et développer.

Un ordre du jour très chargé composait cette CAPC :

- La liste d'aptitude de C en B,
- les tableaux d'avancements à contrôleurs 1ère classe et à contrôleurs principal,
- la non titularisation d'un contrôleur stagiaire,
- le renouvellement de contrat d'un contrôleur handicapé,
- une demande de détachement,
- 4 demandes d'intégration
- 14 demandes de révision de note et d'appréciation (notation 2010, activité 2009).

Après la présentation des différentes déclarations liminaires, la présidente a rassurée les élus sur la note de service de 2012 qui demandera aux services RH des départements d'être vigilants sur la réinscription des agents restant sur les tableaux d'avancements et sur celles des proposés de la liste d'aptitude en 2011.

Sur la dématérialisation, elle a rappelé les discussions en cours notamment au groupe de travail du 10 juin sur les conditions de préparation et de déroulement des CAP.

Liste d'Aptitude C en B

Les agents C qui au 31 décembre de l'année de leur nomination justifient d'au moins neuf années de service public (titulaires et non titulaires) peuvent postuler.

Les emplois offerts à la liste d'aptitude : les possibilités statutaires sont de 2/5 du nombre total des nominations et détachements prononcés dans le corps hors promotion au choix.

Soit 350 promotions au titre du statut et 817 en 2011 au titre du plan de qualification ministérielle, soit 1167 au titre de la liste principale, plus 30 à titre complémentaire afin de pallier aux éventuels refus ; soit un total de 1197.

En 2010, 14 agents ont refusé le bénéfice de la liste d'aptitude de C en B. Cette forte augmentation des refus est consécutive à des nominations éloignées du poste de résidence dans le département. Avec les suppressions d'emplois, les lauréats de la liste d'aptitude servent de variables d'ajustement pour le redéploiement des effectifs dans les départements !

Les agents de la liste complémentaire 2010 non nommés sont inscrits d'office sur la liste 2011.

Les départements dont le prorata de promus/promuvables avait un reste égal ou supérieur à 0,48 ont eu un promu supplémentaire, soit 47 départements.

Après l'annonce des chiffres, les élus ont évoqué plusieurs dossiers non retenus en CAP locale, pour obtenir des explications, une dotation supplémentaire pour le département ou une mention de la direction générale pour une inscription l'année suivante.

Au nom de l'ancienneté, nous sommes intervenus sur plusieurs dossiers et notamment sur celui d'un agent de 60 ans qui a un rang près n'était pas retenu. La direction n'a pas voulu faire une dotation spéciale pour ce département alors que la consigne de classer en rang utile les agents retraitables ayant de très bons dossiers n'avait pas été respecté dans ce département, la direction accordant une mention spéciale à cet agent pour son inscription l'an prochain. Sur une autre demande la présidente rappela que seule la CAP centrale avait une valeur juridique, notamment pour la validité de la date limite pour postuler.

Les nominations au corps de contrôleur par liste d'aptitude 2011 se feront au 31 août 2011.

Les votes sur la liste d'aptitude 2011 :

Pour : FO

Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires - CGT - CFTD .

Tableau d'avancement au grade de contrôleur de 1ère classe

Peuvent être promus les contrôleurs de 2ème classe au sixième échelon depuis au moins 1 an et qui justifient de cinq ans dans un corps de catégorie B.

Les conditions sont appréciées au 31 décembre 2010 pour l'échelon et au 31 août 2011 pour l'ancienneté de service en B.

Les nominations interviendront au 1er janvier 2011, sous réserve des cinq ans en catégorie B.

Au delà des critères statutaires, les critères dit «utiles» pour être retenu au plan local sur propositions des CAPL sur les tableaux d'avancement sont :

- la prise en compte du total des évolutions de note 2008, 2009 et 2010 par ordre décroissant,
- dans un même échelon à égalité dans le total des évolutions de note, le départage s'effectue sur l'ancienneté dans l'échelon par ordre décroissant .

Les 46 départements dont le prorata de promus/promouvables avaient un reste supérieur à 0,57 agent ont obtenu une promotion de plus.

Nous avons demandé l'inscription d'un agent retraitable qui avait

eu sur trois ans une note négative avant 2010 et une note d'alerte, la direction s'est montrée inflexible alors que la note d'alerte tout comme une note négative intervenue en n-1 et n-2 n'est pas exclusive du TA.

Par ailleurs, elle n'a pas hésité à exclure un agent du tableau d'avancement alors que la CAP locale l'avait proposé à l'unanimité, et ce malgré une note négative avant 2010 : Alors que l'administration oppose régulièrement l'avis de la CAP locale aux élus cette fois-ci elle a refusé de suivre l'avis unanime de la CAPL.

Nous dénonçons une forte inégalité entre les départements dans l'interprétation de la note de service. Des départements ont inscrit sur les tableaux des agents ayant une note négative en 2008 ou 2009 mais une note positive en 2010 d'autres les ont rejetés.

Nous sommes intervenus pour demander une mesure exceptionnelle pour un contrôleur inscrit sur le tableau d'avancement en 2010 et non inscrit en 2011. Ayant pris une disponibilité en 2010, elle a eu le tort d'être réintégrée par l'administration le 1er janvier 2011 au lieu du 31 décembre 2010.

A l'unanimité la parité syndicale a contre le tableau d'avancement à contrôleur 1ère classe.

Tableau d'avancement au grade de contrôleur principal

Peuvent être promus, les contrôleurs de 1ère classe au 6ème échelon depuis au moins 1 an et justifiant de 5 ans dans un corps de catégorie B au 31 décembre 2010. Les critères «utiles» sont les mêmes que pour le tableau d'avancement à contrôleur 1ère classe.

La direction a décidé que les agents inscrits sur le tableau d'avancement et lauréats de l'examen professionnel passeront au titre de l'examen pour libérer des promotions supplémentaires au tableau d'avancement.

Espérons qu'il en sera de même pour les contrôleurs 2ème classe inscrit sur le tableau d'avancement à 1ère classe qui ont réussi l'examen de contrôleur principal, pour libérer des places sur le tableau à 1ère classe.

Les 59 départements dont le prorata de promus/promouvables avaient un reste supérieure à 0,44 agent ont bénéficié d'un promu de plus.

Les nominations se feront au 31 août 2011.

A l'unanimité la parité syndicale a contre le tableau.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires les raisons de nos votes sur ces trois premiers points sont explicitées dans notre motion liminaire.

Intégration

La CAP a donné un avis favorable à l'unanimité à l'intégration dans le corps des contrôleurs du trésor de 4 contrôleurs en situation déjà de détachement depuis 2 ans dans nos services (RH1A, trésorerie de BEAUVAIS, SCBCM, DI).

Détachement

La demande d'un agent de la Caisse des Dépôt pour la Trésorerie Générale des Yvelines a été adoptée à l'unanimité (son détachement ne pouvant léser aucun agent figurant sur les tableaux de mutation, les vacances d'emplois étant suffisantes.)

Non titularisation

Malgré les interventions des élus sur les conditions de travail déplorables du poste dans lequel le stagiaire a effectué son stage pratique, la direction a refusé de prendre en compte les arguments des élus. Malgré un dossier dont plusieurs éléments pouvaient permettre une titularisation en catégorie C, les rapports des chefs directs ne l'excluant pas, la direction a demandé la non titularisation.

A l'unanimité la parité syndicale a voté contre la non titularisation.

Renouvellement de contrat

Dans ce dossier, l'administration ne se donne toujours pas les moyens des ambitions affichées. En recrutant un handicapé dont on connaît les handicaps, il est inacceptable d'entendre l'administration reprocher à l'agent les difficultés résultant de son handicap. Les directions locales et nationale n'ont toujours pas compris ou ne veulent pas admettre que les conditions (aménagement) et le rythme de travail doivent être adaptés et prendre en compte l'handicap au titre duquel l'agent a été recruté par la procédure prévue à cet effet.

A l'unanimité la parité syndicale a reconnu la bonne volonté et la progression dans l'exécution et la maîtrise de ses missions par l'agent, à l'unanimité elle a estimé qu'une prolongation était inutile et demandé un vote pour la titularisation immédiate.

Pour : l'ensemble des élus du personnel

Contre: la direction qui a décidé le renouvellement du contrat pour un an.

14 Recours en révision de la note

14 demandes de révision, des appréciations ou de la note chiffrée (notation 2010, activité 2009 étaient encore à examiner pour clore la notation 2010. Les résultats obtenus sont : deux +0,06 et deux +0,02 (dont un sans effet sur l'avancement).

Deux refus d'augmentation de la note ont été motivés par la présidente à cause de leur inutilité sur l'avancement des intéressés. Un rétablissement du tableau synoptique a été obtenu pour une demande ainsi que la suppression d'une phrase (faisant référence à son absentéisme et son temps partiel) de l'appréciation générale du notateur final sur un autre dossier et la suppression de la mention d'un «CLM», congé de longue maladie.

Un premier constat s'impose. Dans un cadre de travail dégradé, des tensions qui se multiplient, des notateurs aux réactions épidermiques, des entretiens de notation bâclés et interrompus au bout de dix minutes avant les vingt minutes réglementaires, des sentiments justifiés de harcèlement et de discrimination, des examens pointilleux et sourcilieux des pointages d'horaire variable pour certains, des contrôleurs sans habilitation sur les applications, à qui l'on reproche un travail à minima : tels sont les nombreux symptômes d'une situation professionnelle qui se dégrade de jour en jour ici et là et partout.

Dans un des dossiers, l'intéressé vient de passer contrôleur principal et c'est un motif suffisant pour le notateur pour refuser une augmentation de note et la reconnaissance du travail effectué. Pourtant le grade de contrôleur principal n'est pas un grade fonctionnel et les missions de l'agent n'ont pas changé : « *d'autant plus que M xxx débute dans ses fonctions de contrôleur principal* », à la même place, avec les mêmes missions, on touche au ridicule. Heureusement la CAP centrale a été plus raisonnable et accordé un +0,02 en lieu et place du +0,01 symbolique.

Un dossier épineux : Dès lors que les problèmes rencontrés localement sont connus de la direction générale, les élus en CAP centrale sont en droit d'espérer un dialogue un peu constructif. Mais, cette dernière n'aime pas être prise au dépourvu et se crispe dès qu'un dossier non connu par elle est soulevé. Résultat, chaque partie en reste à son niveau de connaissance des faits, mais à minima, nul ne pourra dire demain « *je ne savais pas* » si les mêmes problèmes perdurent ou de nouveaux apparaissent ! Car souvent les mêmes causes génèrent les mêmes effets.

Pour nous les éléments de ce recours sont claires qui mettent en scène un chef de poste paternaliste et autoritaire, manageant à la limite de la discrimination à l'encontre d'agents qu'il juge « hors norme ». Dans ce poste la règle, c'est « plier ou se casser », il est interdit de faire valoir ses droits, de poser des récupérations, de choisir sa typologie d'horaire variable et si en plus nouvelle arrivante dans le poste vous osez contrevenir à ces règles en déposant une récupération d'une demi journée, rien ne va plus et la foudre de s'abattre sur vous ! Haro sur l'agente : « la chasse au vilain petit canard » commence « *malgré un début satisfaisant, rapidement autonome dans l'exercice de son métier, mais éprouve des difficultés à suivre le rythme... ne semble pas se plaire dans son nouvel environnement (l'intéressée défend son point de vue et ses droits), n'a pas répondu à l'attente de l'encadrement* » pour mieux annoncer le verdict ... « dans ces conditions une mutation hors du poste me semble préférable », justifier l'objectif et les moyens mis en oeuvre. Dès lors tout n'est plus qu'une question de temps : du dénigrement quotidien, à l'acharnement hiérarchique, puis au « harcèlement » qui ne s'arrête qu'avec la dépression de l'intéressée et sa mise en congé maladie.

Mais pour mieux repartir à son retour dans le service car pour le chef de poste : « *il faut arrêter la maladie diplomatique* » et pour aboutir à une notation/sanction d'un - 0,01.

Las, l'agent a déposé une demande de mutation et l'a obtenu et avec elle une notation 2011 conforme à ses notations antérieures .. Le bilan, un agent en souffrance, qui doute de lui-même, à tel point qu'elle n'a pas osé produire l'attestation du médecin psychiatre qui diagnostiquait un : « *harcèlement moral sur le lieu de travail et discrimination...xxx nécessite un suivi psychothérapeutique. Sa guérison passe par la reconnaissance du préjudice commis. Cette situation nécessite une médiation* »

Il est à déplorer que ni le CHS, ni la direction locale, ni le médecin de prévention n'ont pu, voulu remplir correctement leur fonction : un département à problème ... qui nécessite un suivi, une vigilance particulière de la part de l'administration qui visiblement ne veut pas se fâcher avec sa hiérarchie locale et une hiérarchie locale qui ne veut pas mettre en cause un chef de poste ...

6 ans sans aucune bonification : En échelon fixe pendant les premières années de sa carrière, ce contrôleur n'a pas pour autant bénéficié de réduction quand la réglementation a changé et rendu possible le report des bonifications acquises pour les échelons suivants. L'agent ayant passé avec succès le concours de contrôleur principal, l'administration se retranche derrière cette réussite pour refuser toute évolution positive au prétexte que la bonification réclamée n'aurait aucun effet sur son avancement. Elle n'envisage même pas une promesse de suivi pour l'année suivante... !!!

Substitution : Si certains agents ne prennent pas le temps ou n'ont pas la possibilité de porter leurs observations dans le champ prévu à cette effet dans EDEN, qu'ils se rassurent certains notateurs le font à leur place. Heureusement que certains d'entre eux se trahissent en mentionnant notamment un CLM, période de maladie ne faisant pas partie des éléments d'évaluation : la CAPC ne pouvait faire autrement que d'acter la suppression de cette mention .

Aller au bout du suivi : Lors de la tenue de la CAPL il a été reconnu qu'un changement brutal de l'appréciation d'un agent provenait d'un abus de pouvoir manifeste et a octroyé à ce dernier en dédommagement un +0,01. La CAP centrale a quant à elle rétabli l'intégralité du tableau synoptique. Si à première vue tout semble sinon s'arranger du moins remettre « les pendules à zéro » c'est oublier un peu vite que la première phase de la notation 2011 s'est effectuée sur la base du tableau dégradé... Un nouveau recours en CAPL locale en perspective pour une escale technique ..

Double langage avéré : « *Je vous transmets donc ce dossier avec un avis favorable à une modification de sa notation, mais il a déjà bénéficié de bonification les années précédentes* » ou encore « *transmis avec un simple avis favorable, tous ne peuvent être soutenus de la même façon* » et « *les compétences de cet agent ne sont pas remises en cause, mais il y a d'autres dossiers qui doivent être davantage soutenus. Je vous transmets donc ce dossier avec un avis favorable.* » !!!

Ce genre de rapport, qui suit un vote unanime lors de la CAP locale pour l'obtention en CAP Centrale d'un +0,06, c'est clairement se moquer des agents et de leurs élus tant en CAP locale que Centrale.

Tous les symptômes d'un système bloqué, de conditions de travail qui se dégradent et de missions qui se délitent sont réunis à la lecture de ces recours. L'administration ne peut ignorer ces situations, elle ne peut les laisser perdurer, il est de sa responsabilité de les faire cesser.