



# Gestion publique

## CAP C

finances  
**Solidaires**

**CAP  
Centrale  
Agents  
d'administration**  
**23 juin 2011**

Notre représentante  
à la CAP

Chantal GSELL  
05 94 28 20 80

**P**our l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires les promotions de carrières des agents d'administration, dont les rémunérations sont les plus basses de la DGFIP, 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 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 qualification 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 ce 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 trois partant à la 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 marquée par les suppressions d'emplois, 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 d'AATP2 et AATP1. Nous condamnons l'allongement né des accords Jacob de la carrière des agents d'administration. Nous revendiquons une carrière linéaire sans barrage pour les agents d'administration.

Pour les tableaux d'avancement à AATP2 et à AATP1, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique l'application des règles statutaires et la suppression des barrages des critères de notation et des contraintes budgétaires qui éliminent plus de la moitié des collègues qui remplissent les conditions.

Les 1010 agents d'administration de 1ère classe ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et qui justifient de 6 ans dans le corps doivent être promus AATP2 (au lieu des 670 proposés pour 555 promotions autorisées).

Les 3018 AATP2 ayant atteint le 6ème échelon de leur grade depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans dans ce grade doivent être promus AATP1 (au lieu des 1120 proposés pour 995 promotions autorisées). Si le passage à une gestion nationale des tableaux d'avancement dans les futures règles de gestion est une bonne chose au regard des errements antérieurs que nous avons dénoncés dans les CAPL, 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. Alors que la CAPC des agents de catégorie B était récemment consacrée à la promotion de C en B, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle à ce sujet son opposition à une liste d'aptitude qui repose sur des critères subjectifs et fluctuants et sa préférence pour un remplacement par un examen professionnel qui devrait être le mode de promotion prépondérant.

.../... suite en page 2



juin 2011

La CAPC du 23 juin était la dernière avant la « trêve estivale » et avant l'arrivée et la mise en application progressive à partir du premier septembre 2011 des nouvelles règles de gestion des agents de la DGFIP.

L'ordre du jour était une nouvelle fois chargé :

- tableaux d'avancement 2011 des agents d'administration du Trésor Public
- trois propositions de renouvellement de contrat pour des agents d'administration recrutés par voie contractuelle
- quatre demandes d'intégration dans le corps des agents d'administration du Trésor Public
- trois demandes d'intégration d'adjoints techniques « faisant fonction »
- onze demandes de révision de notes pour l'année 2010 (les dernières)

Les liminaires ont toutes évoqué l'orientation de l'Administration vers un huitième échelon du C accessible par tableau d'avancement, accès contingenté que condamne en tant que tel l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, son union de fonctionnaires Solidaires et toutes les organisations syndicales du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, et, sujet récurrent, l'intégration des contractuels handicapés dans les postes.

La Présidente, Mme Guillouet, a rappelé que, concernant le devenir du huitième échelon, l'évaluation-notation, la dématérialisation des documents des CAPC, des groupes de travail devaient encore se réunir.

Elle reconnaît que l'accompagnement des contractuels handicapés est perfectible arguant que cette tâche est difficile.

## Tableaux d'avancement

Depuis 2006, les CAP Locales de la filière gestion publique établissent un tableau d'avancement départemental au prorata du nombre d'agents ayant vocation dans leur département, tableau susceptible d'être revu en CAP Centrale lors de l'établissement du tableau national notamment en cas d'erreur manifeste dans la prise en compte des critères retenus dans la note de service.

Ces tableaux départementaux peuvent également être modifiés suite aux succès de recours sur la notation 2010 devant la CAP Centrale puisque la notation est le 2ème critère de classement, après la prise en compte de l'échelon par ordre décroissant et avant, en 3ème critère, dans un même échelon, à égalité dans le total des évolutions de note sur les 3 dernières années (2008, 2009, 2010), éventuel départage par ordre décroissant sur l'ancienneté dans l'échelon.

Rappelons qu'étaient requises au moins la note de référence en 2008, 2009 et 2010, sous réserve pour chacun des tableaux de l'examen des situations d'agents notés à - 0,01 (voire une note négative en N-2 ou N-3).

Tous les agents de 58 ans et plus au 31 décembre 2011, remplissant les conditions statutaires, étaient proposés à l'inscription sous réserve de remplir les conditions minimales de notation et de ne pas faire l'objet d'une instance disciplinaire. Ils étaient classés en tête des propositions.

Les agents proposés et classés en 2010, mais non inscrits sur les tableaux d'avancement 2010, bénéficiaient également et à la suite des précédents d'une priorité d'inscription en 2011.

*Enfin, une possibilité était offerte de déroger à ce cadrage général, à titre exceptionnel, pour permettre l'inscription d'un « agent particulièrement méritant » ou d'un agent proche de la retraite (sous réserve d'avoir au moins la note de référence en N-1 : 2010, N-2 : 2009 et N-3 : 2008), à condition de justifier cette dérogation dans le procès-verbal de la CAP locale, une absence de motivation expresse pouvant constituer un blocage à l'inscription de l'agent sur le tableau d'avancement par la CAP Centrale.*

*Nous dénonçons la prise en compte de la notation en dénonçant l'exclusion des agents non notés 3 années de*

*suite notamment pour raisons familiales ou de santé et de ceux éventuellement écartés du fait d'une note négative.*

*Dans ces conditions, les tableaux d'avancement pour les agents d'administration du Trésor Public se déclinent ainsi :*

*- sur 3018 ayants vocation AAP TP de 2ème classe ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade (140 « 58 ans et plus » + 2878 « moins de 58 ans »), 1120 étaient proposés et classés sur le tableau d'avancement au grade d'agent d'administration principale de 1ère classe à la CAPC (117 « 58 ans et plus » + 1003 « moins de 58 ans ») pour un taux de promotion fixé à 33% et un nombre de promotions autorisées s'élevant à 995 agents (+ 5 sur liste complémentaire).*

*- sur 1010 ayants vocation Agents d'Administration du Trésor Public de 1ère classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans le grade (16 « 58 ans et plus » + 994 « moins de 58 ans »), 670 sont classés sur le tableau d'avancement au grade d'agent d'administration principale de 2ème classe à l'issue de la CAPC (11 « 58 ans et plus » + 659 « moins de 58 ans ») pour un taux de promotion fixé à 55% et un nombre de promotions autorisées s'élevant à 555 agents (+ 5 sur liste complémentaire).*

**La date d'effet de ces avancements est fixée au :**

**1er janvier 2011.**

Les représentants du personnel se sont inquiétés de l'avenir de la liste complémentaire l'an prochain dans le cadre des nouvelles règles de gestion. La Présidente de la CAPC a rappelé que celle-ci était établie en lien avec les modalités de prise en compte des rompus suite à l'application au sein des départements du rapport promu/promouvables.

En effet, le nombre de possibilités ainsi obtenu ne pouvant qu'exceptionnellement être un nombre entier, il faut dans un 2ème temps prendre en compte le rompu (les décimales) pour préciser en CAPC d'établissement des TA la répartition entre départements des possibilités de promotions ouvertes nationalement.

Elle a indiqué que l'Administration n'était pas tenue de la maintenir (d'autant que les tableaux d'avancement seront élaborés dans les nouvelles règles de gestion au seul plan national). Elle a souhaité que les organisations syndicales soient particulièrement attentives aux futures listes proposées par les services des Ressources Humaines, dès lors qu'elles dépassaient les possibilités de promotions indiquées aux départements.

De la même façon les élus du personnel ont interrogé la Présidente sur l'inscription l'an prochain sur les tableaux des agents proposés en 2011 mais non inscrits au final sur les tableaux d'avancement cette année.

Que deviendront-ils dans le cadre des nouvelles règles de gestion ?

La Présidente a rappelé l'engagement du Directeur à savoir le respect des droits acquis.

## Intégrations

### Intégrations d'agents détachés.

*Pour les deux agents issus du Ministère de la Défense et des Anciens Combattants le vote en faveur de l'intégration a été unanime.*

*Pour les deux autres agents issus des services du Premier Ministre et du Ministère de l'Ecologie le vote a été unanime, à l'exception de la CGT qui n'a pas participé au vote.*

### Intégrations d'adjoints techniques « faisant fonction ».

*Trois demandes étaient présentées. Elles ont été approuvées à l'unanimité.*

*Date d'effet : 24 juin 2011*

## Renouvellement de contrat

**Les CAPC se suivent ...et malheureusement se ressemblent.** Une nouvelle fois nous sommes confrontés à des dossiers d'agents en situation de handicap recrutés selon une procédure particulière mais pour lesquels les directions locales une fois le recrutement fait ne se pose pas la question des conditions de leurs affectations.

*En effet ces renouvellements concernent des agents affectés dans des petits postes où la polyvalence est de rigueur. Ces agents, débutants, se voient confier des missions diverses et variées, guichet, caisse, comptabilité(DDR3), encaissements de chèques, travail sur Hélios ... On peut être volontaire, vouloir s'adapter, donner le meilleur de soi ... Pour autant, dans un poste où la pression est maximale (changement de chef de poste, départ d'agents non remplacés), alors que l'on subit déjà le stress de contraintes liées au trajet domicile-travail en transports en commun, il est difficile de ne pas craquer et d'être opérationnel à 100% !*

*Nous n'allons pas redire tout ce qui a déjà été dit et écrit par l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires sur le recrutement des agents contractuels handicapés et des risques psychosociaux sous-jacents. Les conditions de la prise en compte du handicap, l'accompagnement dès l'origine par le correspondant handicap de l'agent, doivent être une priorité afin de garantir la réussite du stage.*

*Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'absence de ces conditions et de cet accompagnement ne doivent pas se retourner contre les agents en situation de handicap recrutés par voie contractuelle, en interdisant leur titularisation immédiate.*

*Pour ce premier dossier, la Présidente de la CAPC a proposé le renouvellement du contrat dans une structure plus proche de son domicile, une structure surtout à l'effectif plus important, mieux adaptée, en conformité avec les prescriptions du médecin de prévention qui indique qu'« il faut lui laisser plus de temps et l'affecter sur une plus grande structure».*

*Elle pourrait ainsi retrouver confiance en elle. Que cela n'a-t-il pas été fait dès le début du stage ! Les élus du personnel ont également insisté sur le stress latent que pourrait générer le retour mentionné en CAPL de l'agent à l'issue de son stage sur la Trésorerie mixte de petite taille où elle a débuté son stage. La prise en compte d'un agent recruté en situation de handicap est un engagement qui concerne l'ensemble de sa carrière. L'ignorer et le mettre en situation de difficulté après son éventuelle titularisation ne serait pas plus répondre aux objectifs affichés de prise en compte du handicap.*

*Mme Guillouet a reconnu que cet agent ne devait pas réintégrer cette trésorerie et que ses services suivraient particulièrement le dossier avec la direction locale.*

*Le deuxième dossier aurait dû être vu lors de la CAPC du 19 mai et avait été reporté suite à un PV de CAPL « bidon ». L'agente concernée, affectée également dans un petit poste, a, dans l'attente de la décision de la CAPC compétente (qui devait se prononcer sur une titularisation au 1er juin), été déplacée dans un autre poste où elle effectuera des tâches en adaptation avec son handicap et ne se trouvera donc plus en front office. C'est au poste de travail de s'adapter au handicap de l'agent et de permettre à ce dernier d'évoluer dans la sphère de travail et non le contraire. Les directions locales doivent au delà du recrutement se donner les moyens de faciliter l'intégration des agents en situation de handicap, la Direction générale doit se donner les moyens de suivre ces agents pour les amener jusqu'à la titularisation.*

*Le troisième dossier était proposé en renouvellement par l'administration locale, la direction générale quant à elle proposant la non titularisation. Elle a avancé le principe de précaution, car si les compétences professionnelles de l'agent ne sont pas remises en cause, elle a argué que ce dernier pourrait se révéler «un danger potentiel pour ses collègues». Les élus du personnel après une suspension de séance ont refusé à l'unanimité de participer au vote.*

(suite de la page 1)

*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 taches de 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.*

*Nous constatons aussi que les CAP locales de tableaux d'avancements 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.*

*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'emplois 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 dans cette matière, nous voulons dire deux mots sur la dématérialisation des documents préparatoires transmis aux élus. Cette dématérialisation dans la filière gestion publique nous semble positive en terme de gain de temps. Nos deux mots sont donc : continuer et développer, mais aussi augmenter le temps de préparation.*

*Au sujet de la notation, nous voulons redire que le système de notation, d'évaluation, d'entretien professionnel fondé sur des notions de productivité, de performance individuelle, de mérite sur la base d'indicateurs de performance ne peut que porter atteinte à la bonne marche du service public et à l'intérêt supérieur de la fonction publique.*

*Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la finalité des missions de l'Etat et plus particulièrement de la DGFIP, ne peut être comparée à celle d'une entreprise privée qui a pour objectif ultime le profit. La question du contingentement est plus que jamais au cœur des enjeux et des débats sur la notation.*

*L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires affirme son attachement à ce que les CAP aient de réelles marges de discussions et ce sur l'ensemble du champ des appels possibles, ce qui suppose la fin des contingentements et la possibilité de majoration de + 0,06 au niveau des CAP locales. Un début de reconnaissance des efforts des agents est à ce prix.*

*Nous exigeons que l'intégralité des réductions mises en réserve pour les CAP locales soit utilisée à la fin de leurs travaux.*

*Plus globalement, nous tenons à réaffirmer dans le cadre de cette CAP que l'évaluation et la notation contribuent fortement à la dégradation des conditions de travail des agents. Le dogme du contingentement des réductions d'ancienneté est globalement un obstacle majeur à la reconnaissance du travail réalisé par les agents.*

*Les menaces qui accompagnent la mise en place de l'entretien professionnel notamment en matière de recours, de modulation des primes en fonction des évaluations, le renforcement du poids des indicateurs dans l'évaluation individuelle sont autant d'obstacles à la réalisation pleine et entière de toutes nos missions de services publics.*

## Révisions de note

Alors que la CAPC des contrôleurs du Trésor Public du 22 juin a déterminé les agents promus par liste d'aptitude de C en B, l'administration a pris prétexte de ce que deux agents étaient concernés pour maintenir leur note 2010 ; un troisième figurant sur la liste complémentaire du concours de contrôleur, pour des raisons similaires, a également vu sa note maintenue. Sur les huit dossiers restants ont été attribués trois +0,06 et un +0,02.

Les agents ayant demandé une révision de leur évaluation/notation 2010 (sur l'activité 2009) ont déjà à la date de cette CAPC été notés pour 2011 sur leur activité 2010. Cela peut fausser l'approche et l'analyse par l'administration du recours présenté sur la notation 2010, l'administration prenant en compte le cas échéant une valorisation accordée en 2011 pour ne pas aller dans le sens d'une revalorisation de la note sur 2010. Il y a rupture d'égalité avec les agents dont le dossier a été examiné avant la campagne de notation qui peuvent revendiquer et obtenir lors de l'entretien en 2011 le maintien d'une évolution de note obtenue en 2010.

L'évaluation-notation est un exercice annuel et les notateurs de premier degré ne devraient pas « promettre » aux agents une bonification pour l'année suivante alors que c'est pour l'année concernée que l'agent est sensé s'est « démarqué » de ses collègues dans un contexte où il a été amené à fournir un « effort particulier ».

Lorsque localement le relèvement de l'évolution de note à +0,02 est obtenue avec un avis favorable pour le relèvement de celle-ci à +0,06 en CAPC, l'examen de l'activité de l'année jugée « normale » par la parité administrative dans cette dernière instance conduit au maintien de la note de l'agent à +0,02 ...

S'acquitter avec sérieux de ses missions, au quotidien, est ce qu'on attend de tout agent de la DGFIP ; accompagner avec efficacité la mise en place des SIP, s'impliquer lors de la mise en place des nouvelles applications, telle Hélios, est devenu le quotidien des agents mais, pour l'administration, les +0,01 et +0,02 sont des valorisations positives et suffisantes pour reconnaître l'investissement des agents concernés !

La Présidente de la CAPC a plus d'une fois rappelé que l'évaluation-notation est attachée aux résultats d'une année et que, dans le cas de ce jeune agent qui fournit un travail de grande qualité, avec de grandes qualités relationnelles et professionnelles, le notateur de premier degré n'aurait pas du lui promettre un +0,06 pour 2011 mais le lui donner en 2010 ! Elle n'a pas pour autant augmenté l'agent en notation 2010 et ... a promis, à son tour, de suivre particulièrement ce dossier, s'engageant à donner un +0,06 en CAPC si l'agent venait à faire un recours sur sa notation 2011. Le cas échéant, il ne devra donc pas hésiter à se pourvoir jusqu'en CAPC ...

Un seul dossier était concerné par une note négative et un tableau synoptique revu à la baisse sur laquelle Mme Guillouet n'est pas revenue, malgré les nombreux arguments avancés par les élus du personnel. Ce jeune agent est affecté dans un gros poste de la région parisienne, au public difficile, où le manque d'effectif permanent est reconnu. Contexte difficile pour un apprentissage qui ne peut dans ces conditions qu'être difficile. Ce nouvel agent a, selon la Présidente de la CAPC, commis des « erreurs », dues à sa jeunesse, son inexpérience mais sur lesquelles il faut mettre le doigt afin de le rendre attentif... pour qu'il ne les renouvelle pas (ou les pseudo vertus pédagogiques de la sanction) ! Pour celle-ci ce « petit » -0,01 ne peut que lui être bénéfique et ne peut nuire à sa carrière...

Force est de déplorer une nouvelle fois que les jeunes agents stagiaires (comme les agents contractuels handicapés) sont lâchés dans les services sans réel encadrement et surtout positionnés sur des tâches de front office (guichet, caisse, téléphone) sans référent, sans tuteur, sans formation et où ils finissent par se trouver immanquablement dans des situations de stress ...

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ce n'est pas à l'agent de « payer » les manquements de l'administration et la dégradation des conditions de travail qui en résultent !

**DGFIP**  
Trésor Public