

CAP Centrale des Contrôleurs 9 Mars 2011

Notation 2011
Pour en savoir plus : le site
de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires
snuisudtresor.fr
le supplément à l'Unité n°959
spécial notation
Gestion Publique

Nos Elus à la CAP
Yannick FISSIER
04 68 62 30 46
Nathalie CHAUBET
04 66 87 85 01

La campagne d'entretien et de notation 2011 a commencé, alors que nous examinons encore lors de cette CAP centrale des recours en révision de note (notation 2010-activité 2009) dont 90% sont de très bons dossiers.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires cet échantillon est significatif également d'une autre réalité : les notateurs de 1er degré reconnaissent l'investissement professionnel de plus de 91% des agents par une notation positive (même si on peut déplorer qu'elle ne soit parfois que symbolique).

Ces recours sont aussi révélateurs de la perte de pouvoir d'achat et de l'absence de reconnaissance financière en dehors du changement plus ou moins rapide d'échelon directement lié à la notation. Et ce dans un contexte où le gouvernement a imposé à tous les salariés une grave régression du montant des retraites et des pensions et le gel des rémunérations des fonctionnaires, alors que les récentes et futures augmentations du coût de la vie (alimentation, transports, énergie, santé, loyer,...) nous rappellent qu'il y a urgence à améliorer le pouvoir d'achat de tous au moment où de plus en plus d'agents rencontrent de graves difficultés financières et se tournent vers l'action sociale. Si l'Administration exige de ses agents qu'ils ne portent pas atteinte à son image, elle doit leur donner les moyens de vivre dignement.

Nous vous le disons, le redisons : les agents en ont assez de voir nier les efforts fournis, les niveaux de qualification acquis ces dernières années avec l'élargissement de leurs champs de compétences professionnelles. Certes au détour d'une déclaration, d'un message, le directeur général les félicite car, grâce à eux, les agents, rien ne serait possible, mais au delà des mots ...rien ou si peu pour améliorer le sort du plus grand nombre.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est urgent de rétablir l'équilibre des rémunérations qui doit passer par des revalorisations de tous les éléments constitutifs du pouvoir d'achat direct : revalorisation indiciaire, augmentation de l'IMT, de l'indemnité de résidence, des places offertes aux tableaux d'avancement à hauteur de 100% des plages statutaires, l'amplification des volumes offerts aux promotions internes de C en B et B en A par un plan de transformation d'emplois.

Alors que nos rémunérations sont gelées et les pensions détériorées, une «réforme» de la notation et de l'avancement différencié portant sur la suppression éventuelle de la note chiffrée et sur une autre répartition du capital mois est en cours. La direction avance un chiffre de 60% d'agents bonifiés alors que dans plusieurs administrations une répartition sur 80% des agents a été mis en place, le texte du décret laissant la possibilité d'aller sur 90% de bonifiés.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, une répartition des mois de bonification sur 90% serait plus équitable et cohérente avec la réalité de la notation mais on peut également se poser la question suivante : la notation elle-même a-t-elle encore une cohérence et ne nuit-elle pas plutôt à la cohésion des équipes de travail en cherchant à opposer les agents entre eux ce qui n'est pas le meilleur moyen pour assurer un service public de qualité ? De là à demander sa suppression.... Et la mise en place d'une carrière linéaire.

L'autre pilier de la « nouvelle notation » sera toujours l'entretien individualisé d'évaluation et de fixation des objectifs que nous connaissons déjà.

.../... suite en page 2

(suite de la page 1)

L'évaluateur-notateur continuera de recevoir l'agent pour justifier la répartition des mois attribués à son service et fixer les objectifs imposés par la direction qui serviront à justifier des avancements différenciés en opposition au collectif de travail.

Nous dénonçons une double hypocrisie.

Si la notation était réellement objective elle devrait évaluer la valeur intrinsèque de l'agent et non être établie par comparaison et continuellement.

Selon les textes l'entretien n'est pas obligatoire et n'est pas indispensable à l'évaluation et à l'attribution d'objectifs, or nous le constatons dans les dossiers et dans les propos tenus par la parité administrative le refus de l'entretien est mal vu et conduit à des crispations, un gel de l'avancement et à des sanctions déguisées.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle que l'entretien n'est pas obligatoire, l'agent a le droit de choisir et les sanctions sur la note sont inacceptables.

D'autant que dans le nouveau système, après les recours en CAP locales que nous connaissons aujourd'hui, demain les recours ne pourront se faire qu'après avoir déposé un recours hiérarchique On voudrait décourager, voire intimider les agents que l'on ne s'y prendrait pas autrement.

Face à l'impact de la notation sur le déroulement des carrières, sur l'avancement d'échelon, les changements de grade et de catégorie, les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires en CAP nationale de la filière gestion publique sont et demeureront opposés à la notation, à l'avancement différencié qu'elle instaure, et à la fixation d'objectifs individualisés qui lui sert de prétexte.

Cette modification de la notation s'inscrit dans une période où les règles de gestion subissent, vont subir de profonds bouleversements, conséquences de la fusion de l'ex DGCP et de l'ex DGI, alors que les agents subissent déjà les restructurations et la fragilisation de leurs missions notamment celles étiquetées gestion publique et leurs impacts sur le service public.

Les élus filière gestion publique de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires s'inquiètent des choix de la direction générale en matière d'harmonisation des règles de gestion et dénoncent la régression et l'absence d'équité consécutives à la décision de retenir l'interclassement indiciaire comme critère de classement des demandes de mutation normale (et peut être aussi prioritaire), une vraie remise en cause d'un acquis des agents B et C de la filière gestion publique dont les mutations et les affectations échappent encore aujourd'hui à l'influence de la notation et de l'avancement différencié. Certes à la loterie il y a des perdants et des gagnants mais les dés ne sont pas pipés !!!

Alors que se profile la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultats), dans le contexte des suppressions d'emplois, avec ces nouvelles règles de gestion, c'est toute la vie professionnelle qui sera soumise à la chape de plomb hiérarchique, avec des conséquences qui seront accentuées par l'individualisation des rémunérations, la mobilité forcée (on y arrive) et l'augmentation des charges de travail, l'abandon et/ou la privatisation des missions.

Plus que jamais les agents disent STOP, « laissez nous respirer ». Après les « BIG BROTHER » HELIOS, CHORUS et AGORA, et ORGANIGRAMMES FONCTIONNELS, il serait temps d'inverser le cours des régressions : moins de pression sur les conditions de vie au travail, le rétablissement de l'équilibre des rémunérations, des urgences qui sont celles de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires à la DGFIP et qu'elle portera lors de sa rencontre avec le Ministre.

A l'ordre du jour de cette commission paritaire nous avons à examiner :

- une demande de détachement,
- une proposition de non titularisation d'un travailleur handicapé,
- 2 demandes d'intégrations,
- 20 revisions de note,

Après la lecture des déclarations liminaires des élus (FO-CGT UNION SNUI-SUD Trésor Solidaires), la présidente a invité les élus à se reporter aux réponses du ministre pour les questions générales comme le nouveau décret sur l'évaluation, mais a promis par ailleurs au nom du service RH2A d'attirer l'attention des directions locales sur le suivi des agents contraints à la mobilité suite aux diverses réformes de structure.

Non Titularisation

Figurait à l'ordre du jour une proposition de non titularisation concernant un travailleur handicapé recruté par voie contractuelle sur emploi de contrôleur du Trésor public.

Les contrôleurs stagiaires handicapés sont recrutés sans concours avec un contrat de 1 an, ils doivent suivre le stage théorique à l'école de LYON comme tous les contrôleurs, le valider par l'obtention de la moyenne et satisfaire au stage pratique.

Ce contractuel avait fait un premier stage théorique en 2009 qu'elle n'avait pas validé (note inférieure à 10/20) mais avait accompli un stage pratique satisfaisant.

Pour cette raison, il lui avait été proposé soit d'être titularisé directement en C, soit de refaire le stage théorique et pratique en tant que contrôleur, solution choisie.

L'intéressé valide son second stage théorique avec une moyenne supérieure à 10/20, mais son stage pratique se déroule mal. Victime d'agressions verbales répétées de la part d'une partie des collègues et du tuteur chargé de suivre le stagiaire (comportement agressif reconnu et réprimandé par la hiérarchie), le stagiaire se stresse et par voie de conséquence perd l'efficacité qui lui était reconnue l'année précédente. En plus de son handicap moteur, le stagiaire a malheureusement une autre pathologie handicapante qui s'aggrave en cas de stress.

Tout en reconnaissant les faits, la direction a voté la non titularisation malgré l'opposition unanime des élus des personnels.

A quelques mois près avec la mise en place des nouveaux statuts du B au 1er septembre 2011 il aurait suffi paradoxalement à cet agent de valider son stage théorique pour être titularisé, le stage pratique n'ayant plus à cette date de valeur probatoire mais seulement une vertu d'apprentissage.

Les élus ont ensuite proposé un vote sur son reclassement en C. Le président a refusé, arguant qu'elle ne pouvait accepter que l'on vote sur une disposition contraire à la réglementation. Pourtant, il est évident que la justesse d'une règle est dans la capacité de l'humain à l'adapter pour de justes exceptions, et d'autant quand l'exception va devenir la règle.



Détachement

La demande venait d'un rédacteur territorial de la mairie de ST-ETIENNE pour une affectation à la trésorerie de Châtillon en Diois.

Nous considérons que cet emploi concernant une trésorerie souffrant d'une vacance structurelle due à son isolement aurait dû être offert d'abord au mouvement spécifique sur postes prévu à la fin du mois de mars. Cet «oubli volontaire», est le motif essentiel de notre abstention.

Intégrations

Deux demandes d'intégration dans le corps des contrôleurs du Trésor public émanaient : d'un agent des douanes affecté à la DDFiP de l'Isère et d'un agent du ministère de l'intérieur affecté à la Trésorerie de Senlis. Elles ont recueilli un avis favorable unanime de la commission.

20 recours en révision de la note

A l'issue de l'examen des recours, le résultat obtenu est de 6 fois (+0,06), 1 fois (+0,02), 1 fois (+0,01) et 1 fois (-0,01).

Soit un résultat de 9 augmentations de la notation sur 20 demandes soumises à l'examen de la commission. Sur les 20 dossiers 16 avaient des tableaux synoptiques comportant de 11 à 15 croix dans la case «excellent», 8 dossiers avaient recueilli un avis unanime de la CAP locale pour l'obtention d'une évolution positive en CAP centrale.

Deux de ces avis n'ont pas été suivis par RH 2A tandis que trois recours ont eu une issue favorable et ce malgré l'avis contraire des directions locales.

Sur les 20 recours, la moyenne des mois acquis sur 4 ans s'élevait à : un à 10 mois, cinq à 6 mois, un à 5 mois, trois à 4 mois, un à 3 mois, deux à 2 mois, cinq à 1 mois, un à moins 1 mois, un à moins 6 mois.

Sur 20 dossiers 14 concernaient des femmes et 6 des hommes et 13 des agents de plus de 50 ans.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a soutenu tous les recours, et voté contre tous les refus de l'administration.

De cette CAP Centrale, 15 dossiers méritent d'être présentés de façon un peu plus détaillée, tant ils sont représentatifs des situations vécues dans les services, où les agents ont le sentiment que la reconnaissance et la valorisation financière ne sont pas au rendez-vous... mais plus le résultat d'un marché de dupes.

Dossier n°1

Dans ce dossier le notateur justifie l'absence de bonification de l'agent et le maintien à la note de référence par le mauvais caractère de ce dernier et son refus de l'entretien d'évaluation. Le notateur du 1er degré juge que son «adjointe» n'est pas suffisamment en osmose avec lui-même et en conséquence refuse de reconnaître le travail réellement fourni. La présidente de la CAPC a été sensible aux arguments des élus, sur la non validité de l'évaluation et a accordé un + 0,01.

Dossier n°2

Cela concerne un agent à temps partiel, mais à qui a été fixé des objectifs correspondants à un agent à temps plein. Dans son recours cet agent précise que : *«Ce recours est un coup de gueule au système de notation actuelle : le manque de personnel, les agents à temps partiel qui font un travail à temps complet, les tâches supplémentaires, les agents non remplacés...»*

Toutes ces raisons font que je ne devrais pas être la seule à faire un recours...sauf que certains agents ne le font pas par rapport à leur chef, leurs collègues, la direction.... C'est dommage, très dommage.»

Dossier n°3

Avec douze croix dans «excellent» et seulement un mois de bonification en 4 ans, cet agent malgré un très bon dossier est très mal noté. Il écrit : *«à la fin d'une mission, il me semble logique d'être gratifié»,* et bien que son notateur de 1er degré écrive *«le système de notation, quotas, rotation sélective m'a empêché à regret de lui proposer un avancement accéléré pour 2009, son volontarisme, sa mobilité et son implication dans les métiers de l'assistance auraient mérité un coup de pouce.»*

Réponse de la présidente de la CAP centrale : *« tout a été dit, tout a été vu... c'est la rotation, je propose le maintien... »*

Dossier n°4

Le département de la Loire-Atlantique mérite d'être signalé, par sa négation du dialogue sociale et son refus au droit des agents à être défendus. En effet la direction locale a choisi de tenir les CAP locales de révision de note pendant les grèves de l'automne, et donc en l'absence des élus locaux des personnels. Nous connaissions les procès verbaux vides de contenu, sans mention des débats ayant réellement eu lieu à la CAP. Il y a maintenant les CAP sans élus. Cela simplifie les procès verbaux : une seule voix, un seul vote, une pensée unique.....

Dossier n°5

Un agent n'a pas bénéficié d'une évolution positive au motif qu'il a refusé par deux fois de prendre la responsabilité de l'animation d'une équipe. Nouveau dans le service et entourés par collègues plus anciens, plus expérimentés, et d'un grade supérieur il estimait que cette proposition aurait dû être faite à d'autres personnes plus compétentes (le statut des contrôleurs prévoit la possibilité de fonctionnalisation sur des rôles d'adjoint ou de chef d'équipe pour les contrôleurs principaux). Il a refusé de prendre une responsabilité qu'il estimait ne pas pouvoir assumer et qu'il considérait devoir leur être proposée.. Le trésorier lui a fait comprendre que ce refus lui vaudrait un + 0,01 symbolique, niant la qualité reconnue de son travail. Belle façon d'entretenir les bonnes relations dans une équipe !

.../...



Dossier n°6

Les promesses engagent rarement ceux qui les font, encore un bel exemple de cet adage qui ne coûte pas grand-chose à l'émetteur mais qui n'est pas sans conséquence sur le récepteur : ainsi un agent doté d'un très bon dossier, 14 croix «excellent», n'a pas besoin d'une bonification au motif qu'il aurait vocation à être inscrit sur la liste d'aptitude à inspecteur. dit le DRFiP,sauf que la CAP locale de B en A qui s'est réunie quelques jours plus tard avec le même présidentne l'a pas proposé ... bingo, perdu sur les deux tableaux : pas de liste d'aptitude et pas de bonification... !

Dossier n°7

Un mois de bonification sur quatre ans, c'est évidemment un agent mal noté. Que nenni ! Ainsi en 2009, tout en assurant avec efficacité reconnue les tâches quotidiennes qui lui ont été fixées ainsi que ses fonctions de chef de groupe, cet agent qui a également mis en place la dématérialisation des pièces justificatives a fini par se dire : qu'un mois de bonification pour tout ce travail, c'est bien peu, ...mais pour la présidente de la CAP Centrale, c'est normal, c'est la loterie de la rotation. Certes lors de la CAP locale les parités unanimes administration comprise ont donné un avis favorable à l'obtention d'un + 0,06, mais rien n'y a fait, pour l'administration 8 contrôleurs du service sur 14 on bénéficié d'une bonification : le chef de service n'avait qu'à répartir différemment.

Dossier n°8

Là encore un dossier qui en dit long ...12 «excellent», 1 mois de bonification sur 4 ans. L'agent encadre un groupe de vacataires sur une partie de l'année, sur le reste du temps il est sur l'équipe de renfort dans des missions difficiles (bascule sur HELIOS dans un poste à fort enjeux, établissement et ajustement de l'actif des petites collectivités). La présidente de la CAP centrale ne lui accordera qu'un 2ème petit mois de bonification : 2 mois sur 4 ans, on est bien loin de la notation moyenne.

Dossier n°9

Quatorze «excellent», cet agent assume un rôle d'adjoint au chef de service, mais cet agent n'obtient que 4 mois en 4 ans (ce qui représente la notation moyenne de 90 % des agents). Travaillant dans un gros poste, son notateur de 1er degré estime : «une bonification serait méritée », mais il n'obtient qu'un +0,01. Compte tenu du dossier une notation moyenne semble insuffisante, pourtant le + 0,01 est maintenu.

Dossier n°10

Encore treize croix «excellent», et une notation en dessous du niveau moyen (2 mois en 4 ans), un procès verbal local vide, un DDFiP avare de compliments, comme de bonifications (pourtant les réserves de mois non utilisées ne rapportent pas d'intérêts). Cet agent a pourtant des résultats estimés très satisfaisants, des prestations reconnues de très haut niveau par l'ensemble des chefs d'unités. Dans ces conditions, l'attribution d'un +0,01 est bien pingre et l'agent ne s'est pas satisfait de la promesse qui lui a été faite : « serait à priori de nouveau bonifié l'an prochain », et a décidé de porter son recours au niveau national. La direction reconnaissant le bien fondé du recours aurait pu faire un effort et accorder un +0,06, même pris sur la dotation future du département, mais non rien !

Dossier n°11

A nouveau que des «excellent», mais un mois de bonification en 4 ans, pour un agent dont il est dit : «grand dévouement, beaucoup de méthode pour encadrer une équipe, qualités relationnelles exceptionnelles». Cet agent, par son recours a obtenu la substitution à son +0,02 obtenu de son notateur de 1er degré d'un + 0,06, ce qui ne lui fera en fin de compte que 3 mois de bonification sur 4 ans, ce qui le situera encore en-dessous de la moyenne nationale sur 4 ans ... encore un résultat de la rotation sélective.

Dossier n°12

Cet agent a changé de trésorerie au 1er septembre. Ce jeune agent qui l'année passée donnait satisfaction (+0,01 et 14 très bien), s'est vu infligé par son nouveau chef de poste, un -0,06, sans autre explication, la CAP locale déjà consciente du caractère expéditif du notateur avait modifié la note en un - 0,02.

Cet agent, choqué par la brutalité de la méthode, et par l'absence de dialogue, a fait un recours en centrale. Lors de cette CAP la présidente a reconnu qu'avant d'envisager des sanctions, le notateur aurait dû alerter l'intéressé, mais n'a accepté de changer le -0,02 qu'en note d'alerte de - 0,01.

Dossier n°13

Une fois de plus, le notateur de 1er degré n'est pas suivi. Cet agent qui de l'aveu de son chef de poste apure le solde d'un compte de façon exceptionnelle, avec des milliers d'encaissements et des dizaines de milliers d'émargements, n'a pas obtenu gain de cause auprès du DDFiP de son département en CAP locale, ni auprès de la direction générale à la CAP Centrale. Pourtant son notateur de 1er degré avait motivé sa proposition de la façon suivante : «un avis favorable pour un + 0,06, compte tenu des éléments exposés et de l'implication remarquable, je propose d'aligner sa note sur celle des contrôleurs qui dirigent une cellule.». Mais rien n'y a fait : 2 mois sur quatre ans semblent suffisant pour l'administration.

Dossier n°14

Après le harcèlement moral, l'acharnement «thérapeutique ! Un agent après une dépression grave rencontre des difficultés pour se remettre, s'isole, se replie sur lui-même. Mais pour la hiérarchie et ses soutiens, il est inadmissible qu'un contrôleur fragilisé par la vie et dans un état de santé difficile soit laissé tranquille. La direction locale s'acharne à augmenter son stress et son déséquilibre en lui infligeant la sanction répétée de - 0,06 tous les ans depuis 4 ans (même si c'est inutile, l'agent étant à l'indice terminal). Pour finir de le déstabiliser, la direction l'a affecté sur l'équipe de renfort en résidence qui comme chacun le sait est un des postes le plus apte à gérer le stress... Curieuse politique qui quand cela va mal, au lieu d'identifier le malaise, on stigmatise un agent bouc émissaire désigné pour taper dessus comme si cet agent était la source de tous les maux !!! Attitude qui tend à se développer. On ne peut que s'inquiéter que l'administration en CAPC cautionne de telles inhumanités.

Dossier n°15

11 croix «excellent» mais seulement 3 mois de bonification sur 4 ans, comprenez qui pourra. La présidente a cette fois-ci compris et, malgré l'avis défavorable du DDFiP local, a suivi l'avis du notateur de 1er degré qui considérait que son agent méritait d'être récompensé par une bonification de + 0,06.

