

# Gestion publique

## CAP C

finances  
**Solidaires**

**SNUI**  
Union  
**SUD**  
Solidaires  
Trésor

**CAP  
Centrale  
Agents  
d'administration  
10 Mars 2011**

Notation 2011

Pour en savoir plus : le site  
de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires  
[snuisudtresor.fr](http://snuisudtresor.fr)  
le supplément à l'Unité n°959  
spécial notation  
Gestion Publique

**Nos représentants  
à la CAP**

Chantal GSELL  
05 94 31 00 51  
Expert :  
Patrice LAURRIN  
03 87 38 69 19

**DGFIP**

Trésor Public

**Mars 2011**

**L**a 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.

lisé d'évaluation et de fixation des objectifs que nous connaissons déjà.

...../... suite en page 2

*(suite de la page 1)*

*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 individuel. 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 contingentement.*

*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.*

*..../... suite en page 2*

Ce 10 mars alors que la notation 2011 sur l'activité 2010 a commencé, l'ordre du jour de la CAPC comportait dix sept recours en révision de la notation sur l'activité 2009 et l'intégration d'une agente du Ministère de la Justice et des Libertés à la Trésorerie de Rouen Municipale. Lors des prochaines CAPC devraient être examinés onze derniers dossiers de révision.

Alors qu'en propos liminaire était ré-évoqué «l'amateurisme» dans l'organisation et la tenue des CAPC réunies pour examiner les affectations hors-métropole, la présidente Mme Guillouet a invité les représentants du personnel à participer activement au groupe de travail qui va définir les règles futures de ces CAPC. L'engagement d'organiser ce groupe sera tenu mais elle a cependant souligné que la priorité se portait actuellement vers les groupes de travail sur les futures règles de gestion pour l'ensemble des agents de la DGFIP..

## Recours en révision de note 2010 ou la Négation de l'individu

Concernant les agents en détachement elle a rappelé qu'il leur fallait trois années de notation pour figurer sur les tableaux d'avancement. Elle a également souligné que dans la filière gestion publique les agents semblent plutôt attachés à l'entretien d'évaluation, certains se plaignant d'ailleurs lorsqu'ils n'ont pu l'avoir, même si elle a reconnu avec l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires que ce ne devait et ne pouvait pas être le seul moment d'échange entre un agent et sa hiérarchie.

En rappelant l'attention à porter à la prise en compte du parcours annuel d'un agent, la responsable du bureau RH2A a reconnu de fait que la mobilité semble être un critère pénalisant pour une reconnaissance « positive » au moment de la notation comme nous avons déjà pu le constater à de nombreuses reprises en CAPC.

Sur l'évolution de l'évaluation-notation et notamment sur la proposition de l'extension des valorisations, Sylvie Guillouët a indiqué que l'administration ferait ses propositions dans le cadre du groupe de travail prévu à cet effet.

La CAPC est revenue sur huit notations : trois bonifications à +0,06, deux bonifications à + 0,02, deux bonifications à + 0,01, un -0,02 transformé en -0,01 et pour deux dossiers maintien de la note chiffrée (un +0,02 suite à CAPL et un +0,00) mais neutralisation du tableau synoptique 2010.

Parmi les dossiers sensibles évoqués lors de cette CAPC, deux avaient déjà été vus l'an dernier. Dans ces deux dossiers nous sommes en droit de nous interroger sur le suivi local de ces agents. Ou faudrait-il penser que l'évaluation-notation est le seul outil de management dont dispose les directions locales dans la prise en compte de situations humaines difficiles ?



Pour le premier de ces deux dossiers, la direction locale considère avoir fait ce qu'il fallait dès lors qu'elle a aménagé le poste de travail de l'agent... et elle espérait en retour des « efforts » de la part de ce dernier.

Outre que l'adaptation du poste de travail aux problèmes de santé de l'agent ne semble pas aussi évident que l'administration veut bien nous le dire, ce qu'elle n'est finalement pas loin d'admettre, cet agent ne peut en aucun cas pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires être sanctionné à répétition par un -0,06 sauf à ignorer cet état de santé et ses conséquences. L'administration reconnaît de fait le problème de santé, comprend qu'une telle évaluation-notation puisse apparaître décalée dans ce cas, déclare qu'elle va continuer de suivre le dossier, mais affirme « prendre ses responsabilités » en maintenant la note sanction.

Pour la présidente de la CAP Centrale, nous sommes dans l'appréciation de l'activité d'un agent une année donnée mais, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, si l'administration avance des mesures d'accompagnement des soucis de santé de l'agent derrière lesquels elle se réfugie pour justifier le -0,06, elle oublie que depuis trois ans la seule réponse qu'elle a su apporter à la souffrance de cet agent, c'est cette même note à répétition !



Comment l'agent peut-il imaginer être entendu dans ces conditions, alors même que le notateur final envisage la révocation ? Comment faut-il comprendre un -0,06 trois ans de suite après une telle menace ? Est-ce ainsi que l'administration envisage de répondre à la demande de reclassement professionnel faite par l'agent et attesté par un médecin expert ?

Dans le second dossier, nous sommes également dans une situation où, derrière les difficultés relationnelles de l'agent, dont l'activité professionnelle est par ailleurs tout à fait satisfaisante, se profile la nécessité d'un suivi personnalisé qui ne peut se résumer au maintien de la note de l'agent en zone neutre depuis 2007. Certes le tableau synoptique montre une évolution positive, donc un effort reconnu de l'agent, mais là également l'évaluation-notation ne doit pas pallier à la difficulté de gérer certaines réalités humaines qui dépasse la simple appréciation de la seule activité dans le cadre professionnel.

La CAPC du 7 octobre 2010 avait demandé le report du dossier de révision d'un agent détaché de la DGAC dont le contrat devait être renouvelé en mars 2011 et dont l'entretien d'évaluation n'avait pas respecté la procédure puisque face à l'agent évalué était présent l'agent comptable et le chef de service (voir compte-rendu de cette CAPC). Le service d'accueil avait introduit celui-ci en indiquant à l'agent concerné qu'elle ne souhaitait pas « conserver ». Nous avons déjà souligné alors l'impression que nous avons que le dossier était à charge afin de justifier le non-renouvellement du contrat de détachement.

(suite de la page 2)

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.



Alors que cet agent demande désormais à quitter ce service où il ne se sent pas « bien », où il est en conflit avec son chef de service, on l'empêche de partir tout en le notant de telle sorte que le renouvellement de son détachement n'est de toute façon pas envisageable !

Pour ne pas le pénaliser dans ses recherches futures de détachement, Mme Guillouet a accepté de neutraliser le tableau synoptique 2009 ... mais selon un membre de la parité administrative, « on doit être très exigeant avec les agents en détachement sinon ce sont aux agents du Trésor qui doivent répondre aux insuffisances » ... Il n'y aurait donc aucun temps pour l'adaptation. Et à quoi servirait donc la formation ?

La lecture des dossiers montre que situation personnelle et professionnelle des agents sont liées et qu'une affectation dans un service tel que celui des pensions, en pleine restructuration, peut être un facteur déstabilisant supplémentaire.

Non pas que l'agent ne s'adapte pas rapidement mais il sort de maladie et pour des raisons personnelles a muté. Revenir sur le tableau synoptique de 2009 (alors que la note a été relevée à +0,02 en CAPL), dans ces conditions, pour la présidente de la CAPC, c'est déjà reconnaître la valeur de l'agent dans sa continuité.

Au regard d'une telle situation où la mobilité influe manifestement sur la notation – il n'est pas possible pour la parité administrative en CAPC de noter à +0,06 un agent nouvellement arrivé dans un service alors qu'il n'en a jamais obtenu précédemment sans pour autant avoir démérité depuis la nouvelle évaluation-notation, nous avons profité de ce dossier pour interpeller l'administration sur les conditions d'un suivi concret de l'évaluation-notation et du déroulé de carrière (tableau d'avancement, liste d'aptitude) des agents appelés à quitter les CRP qui ferment en 2011. L'administration a rappelé son engagement en la matière.

Arriver dans un service amendes, avoir à gérer des situations difficiles quand soi-même on vit une situation personnelle fragile et c'est la spirale, le rejet par les collègues, des blocages, le mal-être qui grandit et lors de l'entretien-évaluation on est sanctionné par un -0,02 que la Présidente de la CAPC accepte de ramener à un -0,01 ... Là encore seul compte froidement l'appréciation de l'activité professionnelle, comme si rien d'extérieur à votre vie professionnelle ne devait venir la perturber. La vérité est ailleurs !

Qui de nous n'a pas été un jour exaspéré par le comportement d'un collègue vis-à-vis des contribuables et dans un moment de fatigue et de dépit, alors que la hiérarchie du poste ne réagit pas à l'attitude de ce même collègue lui rappelle des vérités connues de tous ? Peut-on réellement parler de déontologie, de devoir de réserve dans ce dossier ? La faute, si faute il y a, est bien minime et ne méritait pas la sanction de changement de service immédiat (vers le secteur SPL du poste).

Autre « étrangeté » dans ce dossier l'agent a été remis dans son service initial depuis cet incident, preuve s'il en est que rien ne pouvait lui être reproché professionnellement et que l'incident en question était bien mineure ! Mme Guillouet a noté que la CAPL était revenue sur le -0,01 et qu'elle ne souhaitait pas faire mieux que le +0,00 de celle-ci. Mais le tableau synoptique à la baisse n'a pas lui été revu. Pour la présidente de la CAPC, il y a faute et on ne peut faire comme si de rien n'était. Peu importe le contexte.

L'étude de tous les dossiers montre une fois de plus que la mobilité est sanctionnée ; la fonction de caissier n'est pas la plus gratifiante dans la durée et faire du bon travail ... est ce qu'on attend tout bonnement d'un agent !

La rotation sélective ne fonctionne qu'imparfaitement et manque d'« intelligence » quand une très large majorité des agents, profondément attachés au service public, contribuent au bon fonctionnement des services, confrontés à des difficultés dont ils ne sont pas responsables. Serait-ce finalement cela « ne pas avoir la plénitude de toutes les qualités » ?

## Dates des prochaines CAPC des Agents d'administration filère gestion publique

**29 mars : mouvement spécifique sur postes et recours en notation 2010**

**19 mai : établissement des tableaux pour le mouvement du 1er septembre 2011**

**15 juin : mouvement hors Métropole**

**23 juin : tableaux avancement à AAP1 et à AAP 2**

**N'oubliez pas de nous adresser le double de vos demandes**