

18 et 19 novembre 2008 :

CAP Centrales de B et de C de recours de notation

Les 18 et 19 novembre se sont tenues les CAP Centrales de recours de notation pour la catégorie C et la catégorie B. A l'heure des réformes tous azimuts, où les agents sont appelés à toujours faire plus car moins nombreux, l'évaluation-notation est un des « indicateurs » qui illustre d'une année sur l'autre la dégradation des conditions de travail des agents, leur non reconnaissance du travail effectué, d'où un sentiment d'écoeurement et d'iniquité de plus en plus fort. Le nouveau système est désormais en œuvre depuis 4 ans. Au fil des ans, les faits ont donné raison à SUD Trésor dans son rejet d'une évaluation-notation arbitraire et soumise à la contrainte budgétaire. C'est tellement vrai que le chef du bureau RH 1A, Mr Fréville, a admis qu'« il est vrai qu'au bout, au commencement, il y a une approche budgétaire » évoquant cependant la « petite compensation » que constituaient à ses yeux les plans de qualifications actuels, ajoutant que ceux-ci devraient d'ailleurs prendre de l'ampleur en 2009, 2010 et 2011 permettant un nombre plus important de passages de C en B.

Sur les vingt et un recours de la catégorie C examinées, quatre augmentations de notes à + 0,06 ont été accordées et une évaluation-notation effectuée par un contrôleur principal devra être recommencée conformément à l'instruction. Rappelons en effet que celle-ci prévoit explicitement que « l'évaluateur-notateur de 1er degré doit obligatoirement être un agent de catégorie A ». Sur les vingt deux recours traités par la catégorie B, cinq agents ont obtenu une valorisation de leur note à + 0.06, deux autres un relèvement à + 0.02. Enfin deux dossiers ont été reportés pour manque de documents préparatoires (rapports d'activité de membres de l'équipe de dépannage).

Motion déposée par les Elus en catégorie C de SUD TRESOR

Sur 21 dossiers de recours examinés lors de cette CAP centrale, 12 agents sont notés + 0,01 et 6 bénéficient d'une réduction d'un mois. C'est la preuve s'il le fallait que les personnels ne se contentent plus d'encouragement mais entendent bien obtenir une reconnaissance financière de, dixit, leur « implication » professionnelle dans une période où pouvoir d'achat et revalorisation des carrières ne sont pas à l'ordre du jour des politiques gouvernementales.

Il ne suffit pas d'effectuer un « travail incontestablement irréprochable » ou un « travail sérieux incontestable » ni d'être un « agent sur lequel on peut s'appuyer » ou qui « dans un contexte difficile affronte l'adversité avec courage ». Être un « agent très disponible et en première ligne pour pallier les absences dans son service comme dans d'autres » ou un « élément tout à fait essentiel pour le service et sa hiérarchie » ne garantit pas plus l'heureux bénéficiaire de ses appréciations de bénéficier d'une réduction d'ancienneté. Tout aussi logiquement, 10 à 12 excellents dans le tableau synoptique peuvent aboutir à des évolutions de notes à + 0,01.

Il est vrai que selon un TPG « l'excellence est un concept relatif » mais comment faire comprendre, par exemple, à un caissier, vitrine de nos services dans un contexte parfois difficile et à qui on demande d'être disponible pour soutenir ses collègues dans une trésorerie victime comme tant d'autres de la politique de suppressions d'emplois, de se contenter d'un + 0,01 ?

Difficile de dissuader les agents ainsi notés qu'il n'y a pas là les conséquences d'une politique budgétaire. C'est sans doute la raison pour laquelle l'exercice d'évaluation-notation est également l'occasion pour nos collègues de revendiquer leur droit légitime à dérouler une carrière en passant par les moyens existant au grade ou corps supérieur.

Cette CAP sera pour nous une nouvelle fois l'occasion de démontrer l'incohérence et les limites du système d'évaluation-notation et pour vous, bien sur, de tenter de nous faire croire en ses mérites.

Vous ne manquerez pas d'invoquer la réduction du nombre des recours qui justifie officiellement l'annulation de la CAP centrale du 18 décembre mais il serait illusoire de croire que cela traduit une satisfaction des agents. La réalité dans les services traduit tout autre chose, un découragement et une démotivation face à une administration dans l'incapacité de reconnaître concrètement les efforts fournis collectivement.

Les notateurs de 1er degré semblent même se retrouver parfois piégés par les incohérences du système : d'un côté, des appréciations dithyrambiques ou un excellent tableau synoptique, de l'autre, une évolution de notes sans réduction d'ancienneté, leurs propositions d'augmentation de notes en cohérence avec l'évaluation n'étant pas forcément suivies par le notateur final.

SUD Trésor tient à vous mettre en garde : cette démotivation des agents, à l'heure où ils subissent la multiplication des réformes, n'en est pas moins un ressort pour les mobilisations à venir, bien au contraire.

18 novembre 2008 : CAP Centrale des Agents d'Administration du trésor

Notation : de l'incohérence

Aléas d'une procédure d'évaluation-notation

La CAPC était amenée à examiner l'évaluation-notation 2006 concernant l'activité 2005 d'une conseillère mutualiste, 14 mois après le recours de l'agent.

Pourquoi ce retard ? Le notateur de 1er degré avait proposé + 0,06. En février 2007, le notateur de 2nd degré, président de la Mutuelle du Trésor, ramenait la proposition d'évolution de note à + 0,00, ce qui a occasionné de la part de cet agent un recours en avril. A noter que cette absence d'évolution de note, était confirmée par le chef du bureau 2E, notateur final, que le 9 novembre 2007.

Le 28 décembre 2007, la DGCP a adressé un courrier à l'agent l'informant que son recours formulé en avril 2007 n'était pas recevable parce que constitué avant la fin de la procédure de notation ... date à laquelle le notateur final validait celle-ci, soit le 9 novembre 2007. Ce courrier qui l'informait de l'irrecevabilité de son recours rédigé en avril 2007 et lui précisait que le délai pour formaliser un recours valable sur sa notation 2006 courrait jusqu'au 29 janvier 2008, n'est jamais parvenu à l'intéressée. C'est la raison pour laquelle l'agent, ne voyant toujours venir un an après son recours, a demandé en juin 2008 des nouvelles de celui-ci.

La direction générale, consciente de son « loupé », n'a pu qu'accepter de prendre en compte cette demande de révision, a priori hors délai, et a demandé à cet agent de reformuler un recours, transmis en juin 2008 (date à laquelle les CAP se réunissent pour examiner les recours de l'année 2007).

Cette « ouverture » de l'administration centrale s'est très vite refermée. Alors que cet agent avait déjà largement su démontrer sa capacité d'adaptation dans d'autres fonctions, capacité que le Président de la MT reconnaissait en considérant dans son rapport qu'elle « mérit[ait] une revalorisation de sa note », d'ailleurs justifiée par 11 excellents, la parité administrative n'a pas suivi cet avis ... En 2007, après avoir été amenée à réintégrer les services en T G et sans connaître le sort réservé à son recours sur l'évaluation notation de 2006, elle a obtenu + 0,01 ...

Sur les quatre augmentations de notes obtenues, trois ont été proposées d'entrée de CAP par la parité administrative elle-même après présentation des éléments contenus dans le dossier. La 4ème, dont l'examen en CAP locale avait reçu l'assentiment unanime de la seule parité syndicale, a été appuyée en CAP centrale, en plus des représentants du personnel, par un des TPG membre de la parité administrative.

Pour ces quatre agents l'administration reconnaît clairement qu'ils ont dans un contexte local particulier, qu'elle qualifie d'« hors normes », soutenu au besoin d'autres secteurs de leur service ou d'autres services.

A l'occasion de ces recours en CAP Centrale, l'administration justifie sa gestion de « sa » réserve de capital mais en ne l'octroyant qu'à des agents mis à contribution dans un contexte très particulier lié à la situation déplorable de l'emploi. Encore faut-il que ceux-ci effectuent un recours !...

En effet, l'ensemble des agents est confronté à la pression accrue que provoquent les suppressions d'em-

ploi, la politique d'objectifs, l'oeil de la hiérarchie rivée sur les indicateurs, la démultiplication des audits et autres contrôles. Cette situation plaide pour une reconnaissance pécuniaire des efforts consentis au delà de quelques mois de réduction d'ancienneté distribués chichement à quelques collègues qui, plutôt que de craquer, ont préféré faire un recours et évoquer à cette occasion leurs conditions de travail et celles de leurs collègues.

Pour légitimer cette parcimonie synonyme d'iniquité, l'administration se réfugie derrière « la perfectibilité » de tel ou tel agent, qu'elle reconnaît certes méritant, mais insuffisamment pour bénéficier de « ses largesses » !

Elle préfère ignorer que cette perfectibilité ne dépend pas des qualités personnelles de l'agent mais d'éléments extérieurs comme l'amélioration d'un logiciel tel Hélios. Toutes les raisons sont bonnes pour se plier à la contrainte budgétaire jusqu'à, pour un TPG, indiquer en CAP locale que « l'excellence, qui justifie + 0,06, est un concept relatif ». Relativité budgétaire, il va sans dire.

C'est sans doute ce qui explique que, dans un contexte de réorganisation du poste et de redistribution des fonctions suite à trois départs en retraite en 2007, un agent qui a préféré rester à la caisse n'ait bénéficié que d'un seul mois de réduction d'ancienneté. La caisse, cette « activité beaucoup plus diversifiée » selon son chef de poste, et qu'il « assure par ailleurs avec beaucoup de sérieux », est un secteur « délicat » où l'intéressé a toute la confiance de son supérieur. Pourtant sa note a été maintenue tant en CAP locale qu'en CAP centrale par la parité administrative. En CAP centrale, celle-ci a prétexté pour toutes explications qu'il avait déjà obtenu par le passé un + 0,06 et plusieurs + 0,02, qu'il était « jeune » et qu'« on attendait un peu plus de lui ... » Quoi ? Là est sans doute le mystère pour cet agent qui ne peut que ne pas comprendre la prétendue cohérence du système ...

Un autre caissier a eu encore moins de chance puisqu'il doit se contenter de la note d'encouragement, sans aucune réduction d'ancienneté.

Il s'agit, dans ce cas, d'une pure affaire de quotas où, pour justifier leur position, le chef de poste et la direction locale finissent par invoquer un manque de disponibilité de l'intéressé pour des tâches nouvelles et supplémentaires dans un contexte marqué par la « redéfinition des missions et des effectifs de l'ORE », traduisez une réduction d'effectifs. Peu importe dès lors que l'agent « pren[ne] à cœur [...] ses fonctions essentielles, dans un contexte parfois difficile qu'il aborde avec maîtrise » ou qu'« il apporte par sa maîtrise de la relation avec l'utilisateur une certaine sûreté appréciée par l'encadrement ».

Tout ceci doit renforcer les agents dans leur volonté d'effectuer des recours car les CAP de recours en révision de notes sont également des outils pour dénoncer les incohérences du système d'évaluation-notation et évoquer en parallèle la dégradation des conditions de travail et l'absence de reconnaissance collective des efforts consentis par les personnels dans une période de suppressions massives d'emplois. C'est ce qu'à SUD Trésor, nous nous évertuons à relayer par ailleurs dans nos comptes-rendus de ces CAP centrales.

19 novembre 2008 : CAP Centrale des Contrôleurs du trésor aux limites de la rotation sélective

Motion liminaire déposée par les Elus B de SUD TRESOR

Pour SUD, à l'analyse des vingt deux dossiers à l'ordre du jour de cette CAP centrale, les moyens budgétaires sont largement insuffisants pour récompenser les efforts incessants imposés aux agents ; changement de réglementation, nouvelles applications, fusions, suppressions d'emplois et de postes.

Ce constat justifie largement le revendicatif de SUD en matière d'avancement, soit l'avancement maximum pour tous les agents et le déroulement d'une carrière linéaire au sein de la catégorie B.

La philosophie de la nouvelle évaluation-notation était sensée reconnaître les agents à leur véritable mérite professionnel accompagné d'une vraie reconnaissance financière.

Que nenni, les quotas et la rotation sélective imposent un exercice de style et une arithmétique qui est loin de reconnaître les efforts professionnels réels ... et induit frustration, amertume, démotivation, même des agents les plus motivés et impliqués.

Illustration : 7 agents sur 22 ont 15 appréciations « excellent » sur leur tableau synoptique.

Comment mieux faire ? alors qu'ils se voient attribuer un plus 0.01 ou au mieux un plus 0.02 ... misère ... misère... misère budgétaire quand tu nous tiens !

De plus, comment comprendre que le notateur final dans de multiples cas ne suive pas les propositions du notateur de 1er degré. C'est tout de même lui qui connaît le mieux le travail accompli par l'agent !

Résultat : le notateur de 1er degré est décrédibilisé, infantilisé et l'agent est d'autant plus démotivé.

Ce système de, fait, génère incompréhension et injustice.

Selon W. Freville, environ 3% des agents obtiennent, malgré la rotation sélective, une bonification de + 0.06 chaque année. pour notre part nous avons constaté que sur les 22 dossiers de recours, un seul agent n'a obtenu aucune bonification sur 4 ans.

Agents des Equipes de remplacement

Trois recours émanant d'agents des équipes de remplacement et présentaient les mêmes manquements à la réglementation, au point que l'examen de deux dossiers a du être reporté.

En effet, il est à ce stade utile de rappeler les termes de la lettre n° 2007/05/8016 de Dominique Lamiot, alors Directeur général relative aux conditions de travail des équipes de renfort : «*Les missions, dont la durée est supérieure à deux semaines, donnent lieu à un rapport d'activité*» ; «*Le rapport d'activité contradictoire doit être établi à l'issue de la mission par le chef d'unité ou adjoint, et l'agent de l'équipe de renfort d'autre part*» ; «*les parties signataires doivent avoir connaissance du contenu du rapport avant signature du document*» ; «*En cas de recours ces rapports d'activité seront joints au dossier de notation afin de pouvoir être examinés par les membres des CAP départementales et des CAP centrales*».

Aucune de ces directives n'ayant été appliquées, nous avons demandé qu'une note de service rappelle à l'ensemble des départements le respect de la lettre du Directeur général .

Parmi les cinq agents «bonifiés» à + 0.06, trois avaient obtenu un avis favorable de la CAPL et deux relevaient d'une « erreur manifeste ».

Agents en Détachement

Cinq agents en détachement avaient déposé un recours. Leur cas est particulier, au sens où ils font l'objet d'une double notation : par le service qui les accueille, par leur ancienne administration ... qui ne les connaît plus vraiment à tel point qu'aucune annotation du notateur final n'apparaît dans leur dossier.

Anomalie relevée qui devrait être rectifiée pour la pro-

chaine campagne de notation par un tampon du style « appréciations partagées ».

Que se passe-t-il dans les CAPL ?

Nous avons relevé la pauvreté du contenu des procès verbaux des CAPL : que se passe-t-il dans les départements qui ne permettent pas aux élus nationaux d'appréhender de façon efficace les dossiers ? . Pression des directions locales... pour qu'ils soient le plus vide possible et donc que le minimum d'informations remontent au niveau national et témoignent des problèmes locaux ... Attitude à ne pas écarter et ce d'autant que W. Freville nous a assuré que ses services analysaient avec une grande attention tous les Procès-Verbaux des CAPL.

Ou absence de débats lors de ces CAP et inexistance de dialogue social ? Ou refus autoritaire de dialogue ? Ou léthargie ambiante ? ...à creuser.

Une chose est certaine : moins il y a de contenu et moins il y a d'arguments à développer lors du recours et plus l'agent risque de ne rien obtenir.

Autre constat : des agents bonifiés au maximum (+ 0.06) bien qu'étant sur des échelons fixes -ne donnant pas droit à avancement accéléré - on vu cette année leur notation réduite à un +0.01 symbolique ... ce qui certes ne les fait pas avancer plus vite mais qui porte interrogation sur la sincérité des intentions des notateurs !

N'oublions pas que depuis cette année grace à l'action syndicale, ces bonifications sur échelons fixes se cumulent dans la limite de la durée obligatoire pour bénéficier au final à l'agent quant il atteindra un échelon variable, ce qui est tout de même plus juste.

Treize autres demandes de recours n'ont pas donné lieu à une suite favorable. Petit rappel : 50% des agents sont bonifiés annuellement (20% : 3 mois, 30% : 1 mois).

A l'analyse de ces 13 dossiers, tous excellents, W. Freville a concédé que 80% des agents devraient être récompensés de leurs activités mais l'enveloppe budgétaire fonction publique ne le permet pas. .../... suite page 4

...suite de la page 3

Cette évaluation-notation qui existe depuis 4 ans doit être encore réformée : ne subsisterait que l'évaluation et son corollaire un arbitraire encore plus grand. Cette réforme a été repoussée à la DGFIP (en 2010 ?) pour cause de fusion ... il y a d'autres chantiers !

Pour SUD, il serait temps qu'un réel bilan de cette évaluation-notation soit effectué avant toute nouvelle réforme et avant la fusion des corps dans le cadre de la DGFIP.

Pouvoir d'achat et tours de passe passe

Les mois de novembre étaient traditionnellement voués aux négociations salariales dans la Fonction Publique, mais les gouvernements successifs ont tout tenté pour évacuer la question centrale et essentielle de la valeur du point d'indice. La GIPA et le rachat des jours CET font bien évidemment partie des mesures partielles destinées à faire oublier l'insuffisance de revalorisation du traitement brut de tous les agents.

Ce sont les salaires qu'il faut revaloriser !

Nous dénonçons la monétisation des CET qui constitue bel et bien un autofinancement par les fonctionnaires de leur pouvoir d'achat, en leur demandant de renoncer à du temps libre pour le convertir en temps de travail.

Cette mesure est à mettre en parallèle avec la volonté plus globale de diminuer le montant des pensions (en «offrant» de compenser une partie de cette perte de revenu par le prolongement du temps d'activité très au-delà de 60 ans) et vise également à rallonger le temps de travail. Cela va à l'inverse de la revendication permanente du mouvement syndical qui a conduit à le réduire constamment depuis des décennies.

De fait, à la lumière du dispositif 2007 mis en place de façon précipitée, ce sont évidemment les agents percevant les traitements les plus faibles qui sont le plus contraints par le coût de la vie à sacrifier une partie de leur temps de loisir, ainsi que ceux qui, par choix ou par contrainte, n'ont pas pu poser la totalité de leurs RTT en temps utile.

Un dispositif partiel

Le décret du 3 novembre 2008, ayant donné lieu au communiqué ministériel du 6 novembre, ne concerne pour l'instant que les jours déjà déposés sur un CET au 31 décembre 2007.

Un autre texte en cours d'élaboration va instaurer un dispositif pour les jours déposés ultérieurement. Les modalités ne sont pas encore précisément connues, elles ne viseront pas seulement à la monétisation, mais également à la conversion en « épargne retraite » !

Une rémunération faible !

Pour 4 jours, le butoir est des 260 euros maxi «proposés» à un cadre C, 320 pour un B, 500 pour un A. C'est pas cher payé ! Et même si le tarif journalier retenu est proche du meilleur indice de chaque catégorie, il n'est pas du tout majoré. En effet, si des jours de congés ne sont pas pris, ils redeviennent des jours de travail, donc sont assimilables à des heures supplémentaires effectuées. Outre le problème qu'ils ne sont pas pris en congés à cause du déficit d'emplois et que cela dégrade les conditions de travail, ils sont largement sous payés.

A l'échelle de la Fonction Publique, ce dispositif mesquin est à rapprocher des milliers d'heures et de jours que l'Etat employeur doit toujours à de nombreux agents.

A l'échelle de la DGFIP, les écrêtements de jours de congés acquis ou d'heures réellement travaillées sont aussi une réalité qui ne donne lieu à aucun défraiement. Et si la perception individuelle du dispositif semble être une rentrée d'argent bienvenue en fin d'année, la lecture globale du mécanisme montre bien qu'il n'y a aucune revalorisation des traitements. La perte des jours, en revanche, est bien réelle, immédiate et définitive !

La garantie individuelle de pouvoir d'achat La belle illusion de la fiche de paie

Plutôt que de reconnaître une perte de pouvoir d'achat de 6,8 % enregistrée par tous les fonctionnaires (2003 à 2007), et donc d'accorder une revalorisation générale et substantielle du point d'indice, le gouvernement s'est limité à verser une obole aux agents qui n'ont connu aucune évolution (ou insuffisante) de leur carrière entre 2003 et 2007.

Aussi, ne vous trompez pas, si certains d'entre-vous perçoivent en novembre 2008 un traitement légèrement supérieur à celui du mois d'octobre, il ne s'agit pas d'une largesse décidée par le ministre de la Fonction publique, c'est uniquement «son aveu officiel» que vous avez bien rempli vos missions de service public sans pour autant être rémunéré en conséquence.

Bien évidemment, peu de fonctionnaires (seulement 17%) constateront ce faible écart de rémunération puisque le gouvernement estime que 83 % des agents ont obtenu une revalorisation suffisante permettant de compenser l'augmentation du coût de la vie.

Pour SUD Trésor et sa fédération de fonctionnaires, les cadeaux « royaux » du gouvernement (GIPA, rachat des jours des CET...) constituent bel et bien un autofinancement par les fonctionnaires de leur pouvoir d'achat, ce qui est inadmissible.

Nous continuons et continuerons de revendiquer, pour tous les fonctionnaires, une valeur du point d'indice portée à 5 euros (actuellement à 4,5706 euros), l'attribution immédiate de 65 points d'indice et l'intégration des primes dans le traitement.

Ces dispositifs ne sont, parmi tant d'autres, qu'une diversion sur l'essentiel : le pouvoir d'achat des fonctionnaires continue de baisser tandis que leurs droits, eux, continueront à être grignotés peu à peu.