

### C.A.P.C Contrôleurs

18 décembre  
27 Janvier

Révision de note  
Postes spécifiques

#### La motion :

En préambule, SUD tient à réaffirmer que 25 dossiers de recours de notation, plus la désignation des emplois sur postes spécifiques: c'est trop si **nous voulons pouvoir exercer notre rôle qui est celui de défense des agents**. Et ce d'autant que les conditions dans lesquels nous arrivent les documents à examiner aggravent cette situation.

En effet, les envois postaux nous parviennent tardivement et dans un état « explosé » : dans un délai qui ne nous permet pas d'avoir le temps nécessaire à la fois pour préparer correctement les dossiers et d'autre part pour contacter les agents. Inutile de préciser que les délais prévus par les textes en autorisation d'absence pour les CAP sont insuffisants.

Tout ceci amène que lors de la CAP on a parfois l'impression de procéder à de l'abattage de dossiers. 15 dossiers seraient, à notre sens, suffisants, ce qui permettrait que les derniers dossiers lors de la CAPC ne soient pas victimes de lassitude. De plus, afin de pouvoir contacter les personnes concernées, il serait souhaitable que dès que le recours en CAPC est connu les élus puissent connaître leur nom (et non à la date d'examen de la CAP).

Concernant les postes spécifiques, nous considérons que ce n'est pas la bonne méthode pour répondre au problème que rencontrent les départements. De fait tous les trois ans nous rencontrons les mêmes problèmes. La nécessité de la présence de l'Etat et de ses services financiers devrait l'obliger ce dernier, à trouver des solutions et à mettre des moyens permettant une égalité de traitement et d'accès à l'ensemble des citoyens.

Par ailleurs, les critères de sélection sont divers et pas clairement définis. Nous constatons qu'un grand nombre des postes proposés est situé dans des « zones de revitalisation rurale » définies par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005. Nous souhaiterions à l'avenir que cette distinction utile soit précisée dans les documents préparatoires.

Le système des postes spécifiques peut permettre aux agents d'avoir un point d'entrée plus rapide dans le département, mais l'obligation de 3 ans est pénalisante et inefficace pour stabiliser durablement les agents dans ces postes: il conviendrait que l'administration mette en place de véritables reconnaissances financières comme pour d'autres fonctions.

Pour la notation, le système confirme ses carences dues aux quotas avec sa dose de cynisme pour justifier l'injustifiable : qu'un très bon agent n'est pas si bon que ça.

De fait la tension constante imposée aux agents par des objectifs toujours plus hauts, des réformes continues dont l'on ne sait pas toujours la réelle finalité, est aggravée par les suppressions systématiques d'emplois de fait la notation ne reconnaît pas la hauteur des efforts exigés tout en mettant la barre de plus en plus haute.

Pour la 2ème année la suppression de la notation est retardée. A SUD nous sommes contre la notation mais également contre l'évaluation. **La suppression de la notation avec le maintien des objectifs et de l'évaluation comportera plus d'arbitraire, d'opacité et de chacun pour soi, incompatible avec l'exercice collectif de nos missions. C'est bien pour cela que ce système doit être abandonné. Aujourd'hui, nous sommes à la croisée des chemins : SUD revendique une carrière linéaire et un avancement maximum pour tous.**

**CAP des 18 décembre 2008 et 27 janvier 2009**

## **49 dossiers à examiner au pas de charge**

24 recours en révision de la notation 2008 le 18 décembre, 25 le 27 janvier, examinés en moins d'une demi journée à chaque fois c'est très lourd, avec les conséquences que l'on peut imaginer. Nous avons dénoncé à chaque fois la volonté expéditive de la direction de traiter les dossiers.

**Pour la 2ème année, la suppression de la note chiffrée est suspendue au ministère pour cause de fusion, alors que la Fonction Publique d'Etat, suite à la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), voit son statut évoluer vers plus d'individualisation des salaires et des carrières, vers la mobilité forcée, vers la précarité et la contractualisation, le tout sous la houlette des préfets, et toujours avec moins d'effectifs.**

**C'est dans ce contexte qu'il faut replacer les travaux de ces commissions paritaires centrales des contrôleurs où défendre les droits existants, le droit au recours et à la transparence, s'opposer à l'arbitraire et à la langue de bois prend tout son sens, car c'est défendre et de meilleures conditions de vie au travail et de meilleures conditions d'exécution de nos missions de service public.**

En chiffre le nombre de mois de bonification dont ont bénéficié les agents dont les dossiers ont été examinés en CAP Centrale sur les quatre dernières années avec ou sans satisfaction :

- 9 agents n'ont bénéficié d'aucun mois de bonification
- 13 agents ont bénéficié d'1 mois de bonification
- 7 agents ont bénéficié de 2 mois de bonification
- 3 agents ont bénéficié de 3 mois de bonification
- 4 agents ont bénéficié de 4 mois de bonification
- 7 agents ont bénéficié de 5 mois de bonification
- 3 agents ont bénéficié de 6 mois de bonification
- 1 a bénéficié de 8 mois de bonification
- 1 a obtenu 9 mois de bonification
- 1 a été sanctionné par 9 mois de retard à l'avancement

Sur un plan plus général la parité administrative a fourni quelques éléments de bilan chiffré :

- 2,35 % des contrôleurs ont bénéficié de 9 mois de bonifications en 3 ans
- 18 % des contrôleurs ont bénéficié de 5 mois de bonifications sur 3 ans
- 40 % des contrôleurs ont bénéficié de 3 mois de bonifications sur 4 ans
- 0,42% des contrôleurs ont été pénalisés d'1 mois de retard à l'avancement sur 3 ans
- moins de 0,09 % des contrôleurs ont été pénalisés de 9 mois de retard à l'avancement sur 3 ans.

Quel constat ces chiffres nous livrent-ils ? Si ce n'est que la rotation sélective ne permet pas de reconnaître le travail de chacun à sa juste mesure. Le directeur le concède et admet que pour lui, c'est plus de 80% des agents qui mériteraient d'être bonifiés tous les ans, alors que les moyens budgétaires n'autorisent que 50%.

De fait, dans la réalité, les objectifs sont largement dépassés tous les ans et ce malgré la baisse constante des effectifs : c'est donc tous les agents qui devraient bénéficier de l'avancement maximum et d'une carrière linéaire.

Sur les deux CAP, la direction a accordé 7 (+0,06), 7 (+0,02), 2 (+0,01).

Une phrase a été supprimée dans l'appréciation finale d'un TPG. Un dossier a été repoussé à la commission suivante pour complément d'informations.

Mais la direction a maintenu deux baisses de note (-0,06 et -0,01) malgré l'opposition de la parité syndicale.

Pour se sortir du piège des objectifs atteints et très souvent dépassés, sans que les mois de bonifications mérités soient au rendez vous, les notateurs, et ce à tous les niveaux, emploient plusieurs artifices et subterfuges tels que :

### **ARTIFICES ET SUBTERFUGES**

#### **Des arguments à géométrie variable :**

Face à un dossier qui a 15 « excellent », le TPG ou le directeur estime que cela n'est pas forcément significatif, voire même est douteux. A contrario les notateurs de

2ème niveau face à un agent dont les appréciations sont « dévoués », « toujours disponible », répondent : « il n'a pas « excellent » partout ».

#### **La démagogie :**

Concernant les contrôleurs de début de carrière qui sont dans des échelons à durée fixe jusqu'au 5ème échelon, plusieurs notateurs, très généreux les années passées, distribuaient à ces agents tous les ans +0,02 ou +0,06 car ces notes étaient sans effet budgétaires (hors contingent). Depuis cette année où ces agents peuvent cumuler les mois dans la limite de 6, fini la générosité, au mieux ce sera un +0,01 de décoration.

#### **L'ingratitude :**

Enfin dans de nombreux cas, si vous n'êtes plus dans le poste au moment de la distribution, suite à une mutation, le travail et les efforts fournis ainsi que les promesses seront vite oubliés. Certes cela n'est pas nouveau au TRESOR où la mobilité tant vantée est cause -en général-, au mieux, de stagnation dans la carrière.

#### **La promotion sanction :**

Le cas le plus flagrant et le plus injuste est celui de l'agent dont les qualités et les efforts sont reconnus mais que les notateurs du 2ème niveau refusent de bonifier car ayant été reçu à un concours dans l'année. Il a effectivement bénéficié d'une promotion ... sauf que celle là n'est due qu'à son travail privé (travail personnel d'autoformation, gratuite pour l'administration).

## **Pas d'entretien préalable proposé :**

L'entretien d'évaluation et de fixation des objectifs doit être proposé en préalable à la procédure d'évaluation notation. Cette proposition est une obligation dont la forme est précise (par écrit ou par courriel, au minimum 2 jours avant l'entretien).

Or, à chaque CAP centrale de recours, il y a des dossiers ou l'entretien préalable n'a pas eu lieu parce qu'il n'a pas été proposé. Un TPG va même jusqu'à écrire que l'intéressée aurait dû le solliciter elle-même. C'est trop ! alors que son rôle est de faire respecter l'instruction.

### **«N'encadre pas» :**

Beau subterfuge : reprocher à un agent de ne pas encadrer, alors qu'ils sont 2 dans le poste, dans d'autres cas 4 ou 5 et que l'équipe s'entend bien... mais que fait le Trésorier... D'autres font ce reproche à des contrôleurs membres de l'équipe de dépannage...

Avant de rendre compte des recours des agents qui ont subi une pénalité de -0,01 et de -0,06 et des présidents de CAPL qui refusent par principe de distribuer tous les mois mis en réserve, nous devons reconnaître aussi que de nombreux notateurs à tous les niveaux constatent qu'il n'ont pas assez de mois à distribuer.

En effet, si dans de nombreux départements, les personnels et leurs représentants sont informés du nombre de mois à répartir pour les catégories C, B, A, ainsi que des mois mis en réserve pour les recours, cette transparence n'est pas la règle dans tous les départements. Il y a aussi des Présidents qui en plus refusent de communiquer à la CAPL le nombre de mois disponibles pour les recours.

Le gros lot est remporté par les directions locales qui refusent de consommer la réserve «pour ne pas privilégier ceux qui déposent des recours par rapport aux bons agents mal notés qui n'auraient pas osé faire des recours» ...Quelle perversion !

### **-0,01**

Un agent de 30 ans d'expérience, l'année précédente a assuré un intérim, mais l'année suivante change de trésorerie pour un poste exigeant, à fort enjeu départemental. Sans aucune annonce avant la notation, elle se voit infliger un -0,01, avec des qualificatifs du style « attitude décalée », « culture d'apparence » qui n'ont rien à voir avec une évaluation objective des missions effectuées. Au contraire, des assertions subjectives, insidieuses, accusatrices, sans preuve, excessives sont énoncées, voilà un poste où l'on ne veut que des agents « d'élite » pour être sûr d'atteindre les objectifs départementaux, où la pratique est de diviser pour mieux régner.

Il s'agit d'une notation là non pas «d'alerte», mais qui a pour but d'exclure une indésirable qui n'a pas le bon profil ... et couler l'intéressée en lui mettant la tête sous l'eau.

### **-0,06**

Depuis que ce contrôleur est arrivé dans le poste en mi-temps thérapeutique, l'agent a été noté - 0,06, soit en 2008 pour la 3ème année consécutive.

Pour la notation 2007 nous disions en CAP centrale : c'est un agent malade en mi-temps thérapeutique qui subit un harcèlement de son chef de poste, qui cherche à le mettre en difficulté et à s'en débarrasser plutôt que de le comprendre , c'est une honte !!!

Et comble d'humour noir ce responsable écrivait : « ne semble travailler que pour toucher un salaire ». Les travailleurs du TRESOR apprécieront ! En 2008, la paranoïa est toujours là, sous les formes de l'espionnage, de la surveillance sur le mode inquisitorial, «,on » invente de toutes pièces des fautes virtuelles, sans preuve : « abandon de poste, fait semblant de travailler », « abandon de tâche » alors que l'expert syndical présent à la CAPL a constaté que tous ses dossiers étaient à jour et qu'elle-même déclarait qu'à traiter 100 appels téléphonique et 600 courriers par jour, ce n'était pas faire semblant.

«Doit prendre la mesure de son nouveau grade, de ses nouvelles fonctions dans l'encadrement d'une équipe» peut on lire , alors que suite à la réussite au concours de contrôleur principal, l'agent n'a pas changé de place, ni de fonction . Promu contrôleur principal avant son changement d'échelon dans le grade de contrôleur 2ème classe, il a perdu le bénéfice du +0,06 l'an passé ; son TPG en toute mauvaise foi lui affirme froidement l'inverse. Dans ce cas on cumule la promotion sanction, la mauvaise foi, la langue de bois et le dialogue de sourd.

Un autre agent après 2 ans dans un échelon incompressible avec 2 +0,06 pour rien et faisant fonction de chef de service CEPL, obtient un +0,01 et se voit répondre qu'il a déjà été bonifié les 2 années précédentes : «mauvaise foi, hypocrisie, injustice ». Dans un autre dossier, le chef de poste reconnaît que le départ de l'agent laissera un vide à la trésorerie, le notateur final note : « un vide, comme tout agent ». Nous arrêtons là l'énumération car la langue de bois, la mauvaise foi, le dialogue de sourd s'égrène de la part de ce TPG au cours de 6 dossiers.

## **Erreur de validation d'Eden**

Lors de la CAPC du 27 janvier, nous avons eu à examiner 2 dossiers relatifs à des erreurs de validation dans EDEN. A ce stade il n'est pas inutile de rappeler que la note du 10 mars 2004 à l'intention des directeurs généraux, des directeurs et chefs de service, indique « en cas de rejet de sa demande au plan local, l'agent dispose cependant de la possibilité de solliciter une évocation de sa demande au niveau central (lorsque la notation repose sur des faits matériellement inexacts ou sur une erreur de droit ou en cas d'erreur manifeste d'appréciation) ». A ces trois cas, il faut donc ajouter « l'erreur technique » puisque les deux dossiers concernés ont obtenu satisfaction.

Sans doute, pour accélérer l'examen des dossiers, le Président a refusé d'examiner au fond deux recours concernant des agents de l'équipe de dépannage , qui avaient été reportés pour manque de pièces : absences de rapports contradictoires.

Nous constatons à ce propos un grand nombre de recours formulé par des agents des ERD ou ERR. Les agents doivent savoir que les prescriptions de la lettre du Directeur général de la comptabilité publique n° 2007/05/8016 du 6 juillet 2007 doivent être respectées, en particulier : l'établissement de rapports contradictoires après toute mission supérieure à 15 jours et la notation par le chef de service, parfois le directeur, en charge de l'ERD.

**Enfin nous constatons que l'administration prend à la légère les règles de droit (exemple : absence d'entretien) qui sont un motif de saisine du tribunal administratif et d'annulation de la notation incriminée.**

Alors que la notation 2008 (exercice 2007) va s'achever, SUD constate l'absence de transparence. La tension constante imposées aux agents par la mise en place des objectifs et les suppressions systématiques d'emplois n'offre aucune compensation à la hauteur des efforts exigés (quotas insuffisants, rotation sélective injuste).

Aujourd'hui nous sommes à la croisée des chemins : SUD demande une carrière linéaire et l'avancement maximum pour tous.

Réformes en cours : la suppression de la note, maintien des objectifs et l'évaluation, avec encore plus d'arbitraire d'opacité et de chacun pour soi.

Ces choix sont à mettre en parallèle avec les évolutions de nos missions et des conditions de travail qui en découlent : soit étendre le travail en équipe, le développement de la formation, et les qualifications de tous, soit aller vers plus de travail parcellisé, déqualifié, sous payé, des objectifs individualisés, une hiérarchie de commandement et non d'animation avec son cortège de récompenses, de punitions et d'autoritarisme.

C'est bien un des enjeux des réformes de la fonction publique en cours (RGPP et fusions), c'est aussi un enjeu pour tous les fonctionnaires.

**La prochaine CAP de révision de note se déroulera le 11 février : Il reste 24 mois à distribuer**

**n'hésitez pas à nous contacter**

**Les représentants SUD à la CAP**

**Yannick FISSIER : 04 68 62 30 46**

**Nathalie CHAUBET : 04 66 38 47 09**

## **CAP du 18 décembre 2008**

### **Proposition de non-titularisation**

Un jeune agent de recouvrement ayant un bon dossier réussit le concours de contrôleur, après son stage théorique. Il est affecté dans une trésorerie ... où l'ambiance est catastrophique, le chef de poste est connu pour invectiver ses agents et en exiger « trop » car le poste est maltraité par l'ORE et subit une pression importante de la Trésorerie Générale pour la réalisation des objectifs départementaux.

Résultat, avec un rapport de stage pratique défavorable, il lui est proposé une prolongation de stage de 6 mois dans un autre poste, lui aussi à « enjeux » où les objectifs sont trop lourds.

Au cours de cette prolongation de stage -qui doit être une « 2ème chance »- il est soumis à des rapports hebdomadaires puis journaliers, dans un climat de flicage propre à tétaniser les plus valeureux, comme le dénonceront plusieurs élus.

Dans ce cadre plus que contraignant, peu propice à l'apprentissage et à une remise en confiance, la hiérarchie lui reproche de manquer d'initiative, mais aussi paradoxalement d'avoir des résultats insuffisants « au regard des besoins du poste », ... alors que les rapports reconnaissent qu'à la fin de la période il a atteint les normes exigées : normes élevées ...

Ces conditions de stage sont inacceptables. Il ne s'agit pas d'apprentissage mais de performance immédiate.

Ce stage était un démolissage organisé et systématique : des « postes à enjeux », pas de tuteur, une parodie de formation pratique où l'on exige de l'agent de remplacer d'emblée un contrôleur confirmé et performant, de prendre des initiatives et ce, dans un poste subissant la pression des objectifs ... des conditions indignes de notre administration.

Aurait-on inventé à la DGFIP la « chaise science infuse » grâce à laquelle on sait tout en s'asseyant ? Si oui, elle sera utile pour la fusion ...

Le vote de la commission fut sans surprise, POUR la non-titularisation la parité administrative, CONTRE la non-titularisation la parité syndicale unanime.

## **CAPC du 27 janvier- Désignation des emplois sur postes spécifiques**

Sur la fiche technique qui nous est remise, nous avons demandé que la notion de « zone de revitalisation rurale » soit précisée à l'avenir.

En effet, l'état a mis en place, par la loi 2005-157 du 23 février 2005, des mesures économiques, fiscales et autres pour agir contre la désertification rurale.

Nous considérons qu'à minima le Trésor public doit prendre en compte la situation de ces zones et favoriser l'installation durable d'agents dans les trésoreries. Nous souhaitons que tout poste en zone de revitalisation rurale ne puisse être exclu des propositions de postes spécifiques dès lors qu'il est demandé par son département.

