

**C.A.P.C  
Agents  
Administration**

**17 DECEMBRE  
28 JANVIER**

**Révision de note  
Postes spécifiques**

**La motion :**

En préambule, SUD tient à souligner que l'examen de 26 dossiers de recours de notation ainsi que celui de la liste des emplois proposés sur postes spécifiques constitue un ordre du jour chargé pour une seule CAP. Il compromet un exercice satisfaisant de notre rôle de défense des agents, ce d'autant que les conditions dans lesquelles nous arrivent les documents à examiner aggravent cette situation.

En effet, outre que les colis nous sont parvenus partiellement ouverts, les envois postaux nous arrivent tardivement dans un délai qui ne nous permet pas d'avoir le temps nécessaire à la fois pour préparer correctement les dossiers et contacter utilement les agents. Dans ces conditions, les délais prévus par les textes en autorisation d'absence pour la préparation des CAP sont insuffisants.

Cet état de fait renforce le sentiment que nous pouvons avoir à l'occasion d'un abattage de dossiers au moment de la CAP.

L'examen de 15 dossiers par CAP serait, à notre sens, suffisant, ce qui permettrait que les derniers dossiers examinés lors de la CAPC ne courent pas le risque d'être victimes de la lassitude des membres de la CAP. Et afin de pouvoir contacter les personnes concernées, il serait souhaitable que les élus puissent connaître leur nom dès que le recours en Centrale est connu et non à la date d'examen de la CAP.

En ce qui concerne les postes spécifiques, nous considérons que ce dispositif n'est pas à même de répondre au problème que rencontrent les départements. De fait, tous les trois ans, nous sommes amenés à rencontrer les mêmes problèmes. La nécessité de la présence de l'Etat et de ses services financiers devrait l'obliger 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 ne sont pas clairement définis. Dans le cadre de la fusion DGI/DGCP et de la RGPP, ils pourraient constituer le cheval de Troie du développement de postes à profil.

Nous constatons qu'un certain nombre de 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.

Certes le système des postes spécifiques peut permettre aux agents d'avoir un point d'entrée plus rapide dans un 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 des mesures d'accompagnement social et de véritables reconnaissances financières comme pour d'autres fonctions.

SUD demande également la communication d'une cartographie précise et mise à jour des vacances d'emplois, tenant compte notamment du différentiel entre niveau de recrutements prévus et nominations effectives sur le terrain.

# 42 recours de notation

*Les CAP centrales des 17 décembre 2008 et 28 janvier 2009 ont examiné au total 42 dossiers de recours en révision de notes recevables, dont un dossier reporté d'une CAP à l'autre, finalement reporté une 2<sup>de</sup> fois lors de la CAP centrale du 28 janvier, ce qui est doublement exceptionnel, suite à de nouveaux éléments transmis par SUD Trésor ou d'autres confirmés plus généralement par les représentants du personnel. Ce nouveau délai devrait pour SUD Trésor permettre à l'agent de retrouver son droit à une notation non pénalisante. Un 2<sup>nd</sup> recours devra également être revu en CAP locale, la CAP centrale ayant considéré la 1<sup>ère</sup> CAP locale nulle et non avenue, le TPG, président de celle-ci, ayant invoqué à tort l'impossibilité d'octroyer un + 0,06 à un agent en échelon terminal.*

*Ces deux CAPC témoignent de ce que les agents du Trésor dans leur ensemble, y compris les mieux notés une année, mesurent les limites et l'incohérence du système d'évaluation-notation. Sur les 42 dossiers, 19 recours, soit presque la moitié, émanaient en effet d'agents bénéficiant d'un mois de réduction d'ancienneté, 13 d'agents notés + 0,01 et 7 d'agents évalués à la note de référence. A plusieurs reprises, en particulier lors de la CAP centrale du 28 janvier 2009, le président de la CAP centrale a d'ailleurs proposé d'entrée de débats l'augmentation de la note à + 0,06 ainsi que le souhaitaient les recourants, considérant « la qualité du dossier » et l'avis du TPG emporté de fait par les débats de la CAP locale.*

*Rappelons en effet que les élus en CAP locale peuvent demander à celle-ci de se prononcer pour que la CAP centrale attribue ce que la CAP locale ne peut accorder, c'est-à-dire un + 0,06.*

Au total, sur les 42 recours, outre les deux reports déjà évoqués, 5 agents ont obtenu une augmentation à + 0,06, 6 agents une augmentation à + 0,02, 3 autres une note + 0,01. Les efforts consentis par les personnels dans le cadre des différentes restructurations et « réformes » que subit le Trésor Public dans un contexte de suppressions d'emplois légitiment nombre de recours.

Caissier dans une trésorerie HLM dont les prestations sont reconnues de grande qualité dans un domaine sensible et exigeant, tel autre agent dont est soulignée l'implication sans faille et que sa jeunesse renvoie à de vagues promesses sur l'avenir faites par le TPG, tel autre encore dont l'implication et l'extrême rigueur sont également soulignés alors que le départ en retraite du seul autre agent du secteur n'est pas compensé, « agent très précieux » dont les résultats « suffisent à montrer l'investissement », ... les raisons sont nombreuses d'effectuer un recours et de souligner le légitime sentiment de ne pas être reconnu à la hauteur des efforts consentis.

Effectuer un recours ne garantit pas de voir son évolution de note augmenter mais le recours permet déjà, et ce n'est pas rien aujourd'hui, d'évoquer le contexte dans lequel l'agent intervient, les difficultés rencontrées par celui-ci et, de fait, par ses collègues. En résumé, au delà de dossiers individuels, les recours nous permettent de plaider pour une reconnaissance plus générale et collective du travail fourni à travers une revalorisation significative des rémunérations.

Le passage sur Helios dans un poste en intérim où la connexion au serveur de l'application a fait défaut pendant plusieurs semaines et où les grandes qualités professionnelles et personnelles de tel agent ont « assurément contribué à ne pas dégrader l'image de la trésorerie et du Trésor Public » ou l'attitude responsable de tel autre face aux nombreuses pressions a permis de préserver de très bonnes relations avec les ordonnateurs, conduit ainsi

deux agents d'un même poste, notés à + 0,02, à revendiquer un + 0,06 que ne leur a pourtant pas accordé la parité administrative en CAP centrale.

Si le président de la CAP centrale a considéré que ces agents avaient été traités de façon égalitaire dans le cadre d'un effort collectif, pour SUD Trésor l'équation effort collectif/notation individuelle pouvait être résolue différemment : rien n'interdit d'accorder à l'ensemble des agents parties prenantes d'un tel effort un + 0,06 mais on touche là à la contradiction inhérente au système. SUD Trésor s'est d'ailleurs étonné que le notateur de 1<sup>er</sup> degré, semble-t-il quelque peu conditionné par l'exercice d'évaluation-notation, semble prétendre effectuer une harmonisation de la notation en quelque sorte avant le notateur final voire la CAP locale ou centrale. Ne dit-il pas en effet dans son

rapport qu'« une dotation de 3 mois pour chaque personnel n'apparaîtrait pas réaliste au regard de la dotation globale et peut-être au regard des autres services et trésoreries » ?

**Pour SUD, il y a une seule réponse aux problèmes de quotas, la carrière linéaire qui reconnaît l'effort collectif** et que devrait entendre en tant que Ministre de la Fonction Publique Eric Woerth.

Comme nous avons pu le voir lors de ces deux CAP centrales, de petites unités de travail (une fonction très particulière ou un nombre d'agents de telle catégorie très réduit) sont d'ailleurs parfois victimes de l'absence d'attribution régulière d'un quota permettant d'attribuer une réduction maximale hors recours en CAP locale. A l'occasion de l'examen d'un dossier le 29 janvier, le président de la CAP centrale a indiqué qu'il attirerait l'attention du TPG concerné à ce sujet.

**Les efforts consentis par les personnels dans le cadre des différentes restructurations et « réformes » que subit le Trésor Public dans un contexte de suppressions d'emplois légitiment nombre de recours.**

# à examiner fissa !

**La politique des quotas** peut même susciter de vrais cas de conscience chez un notateur qui, par exemple, fait le choix appréciable et rare de valoriser des agents de retour de maladie et qui se sont pleinement impliqués dans la vie de la trésorerie à un agent dont il souligne pourtant la polyvalence dans son secteur d'activité, agent qui a été amené à pallier l'absence d'une autre collègue prenant en charge la plus grande partie de son secteur tout en atteignant néanmoins l'ensemble de ses objectifs.

**La politique d'objectifs** est également sujette à développer des tensions entre agents et hiérarchie dans un contexte où les moyens notamment humains ne sont pas au rendez-vous. Les problèmes relationnels sont alors invoqués pour revoir la notation d'agents dont les qualités professionnelles ne sont pourtant pas forcément remises en cause. Ainsi, ce n'est pas parce qu'on est un « agent très compétent, ayant d'excellentes connaissances professionnelles » et une « très bonne maîtrise des techniques de recouvrement », noté en zone neutre, qu'on ne voit pas l'appréciation de son sens des relations baisser ...

Pourtant le même agent a bel et bien transmis les spécificités de son ancien portefeuille à ses collègues.

Alors, d'où peut donc venir cette perte du sens des relations ? N'est ce pas chez un agent qui disposait lors de la précédente notation de la « confiance de sa hiérarchie » le fait d'avoir souligné l'irréalisme de ses objectifs et d'avoir participé à une action collective des agents de son service pour demander une audience à la direction locale et faire ainsi un état des lieux du même service ? Quand l'action collective rejoint l'action individuelle ! Dans ce département et ce service en cours de réorganisation, ce n'est d'ailleurs pas le seul agent dont sa hiérarchie attend qu'il communique avec elle ... ne cherchant manifestement guère de son côté à s'inquiéter des conditions dans

lesquels ces agents sont amenés à s'organiser ... Parfois ces rapports qui se tendent entre un agent et sa hiérarchie immédiate tendent à le déstabiliser et le fragiliser. Le recours en notation est un des moyens de réagir et d'interpeller sur une situation anormale à examiner souvent alors au delà du seul dossier personnel de l'agent effectuant un recours. De tels recours peuvent ainsi servir à prévenir une dégradation plus générale des rapports humains et sociaux dans une unité de travail.

De la même façon, un agent ne peut qu'être sensible à l'évolution d'un tableau synoptique qu'un chef de service entend mettre en concordance avec une évolution de note plus faible que l'année précédente au nom de la rotation sélective et faire en conséquence un recours. Même si rien dans le rapport du chef de service ne souligne de grief à l'égard de l'agent, même si ce notateur nie le sentiment de dévalorisation, SUD Trésor encourage tout agent confronté à de telles évolutions à effectuer un recours, quelque soit la bonne fois du notateur de 1er degré. A ce titre, un rappel aux notateurs de 1er degré se révèle parfois utile.

Enfin, la CAPC du 29 janvier a abordé le dossier d'un agent dont le départ annoncé en « détachement » a manifestement emporté la décision du président de la CAP locale de ne pas lui octroyer une augmentation de note. Ce « détachement » (finalement non obtenu), devant selon le TPG le conduire à une augmentation de salaire. Couac : il y a eu un loupé du côté de notre administration dans la procédure de « détachement », ... Le Président de la CAP Centrale n'a finalement pas augmenté la note de l'agent mais il a indiqué appeler l'attention de la direction locale, précisant que si l'agent reste dans le département, une correction devra être apportée à sa situation avant toute nouvelle CAP locale de recours.

***La politique d'objectifs est également sujette à développer des tensions entre agents et hiérarchie dans un contexte où les moyens notamment humains ne sont pas au rendez-vous.***

**La prochaine CAP de révision de note se déroulera le 12 février**

**n'hésitez pas à nous contacter**

**Les représentants SUD à la CAP  
Patrice LAURRIN 03 87 38 68 59  
Jacky LESAUSSE 05 55 29 96 00**

...suite de la page 1...

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

# POSTES SPECIFIQUES

Les demandes formulées par les trésoriers-payeurs généraux pour des emplois de catégorie C dans le cadre du mouvement spécifique sur postes du 1er juillet 2009 concernaient 21 départements et 34 trésoreries. Finalement 24 emplois ont été proposés et retenus, 12 autres ne l'étant pas. Les 24 emplois retenus concernent 15 départements et 22 trésoreries.

27 emplois de catégorie B étaient proposés par les TPG concernant 16 départements et 26 trésoreries à l'issue de la CAPC des B la veille. 20 emplois ont été retenus.

Les motifs invoqués par notre administration centrale pour ne pas retenir certaines demandes locales tiennent compte de l'isolement géographique peu significatif de certaines trésoreries, voir de leur présence au chef lieu d'un département, du « sureffectif » de certains départements, des arrivées à l'occasion du dernier mouvement de mutations, du caractère non prioritaire de la demande au regard de l'ensemble des demandes d'un département ou de l'équilibre avec des demandes satisfaites en catégorie B. SUD Trésor a cependant souligné que certains des emplois non retenus étaient situés en « zones de revitalisation rurale », ce qui, au regard des dispositifs mis en place pour assurer le développement économique des territoires ruraux, pouvait paraître contradictoire.

Plus généralement, pour SUD Trésor, le dispositif des postes spécifiques n'est pas appropriée pour répondre aux besoins du réseau. Outre qu'il ne répond que de façon provisoire, sur 3 ans, aux vacances que peuvent connaître certains postes, cette procédure pourrait se révéler à terme, dans le cadre de la fusion Impôts/Trésor, du développement des services à compétence nationale et plus généralement de la Révision Générale des Politiques Publiques et de la loi sur la mobilité, le « cheval de Troie » du déploiement de recrutements sur profil.

Certes SUD Trésor est tout à fait conscient que certaines trésoreries doivent effectivement relever d'un dispositif d'accompagnement pour y permettre des affectations dans un cadre de suppressions massives d'emplois de fonctionnaires et en conséquence de diminution importante des primo affectations, et, à ce titre, ces trésoreries tendent à relever du dispositif de postes spécifiques tel qu'imaginé par notre administration. Néanmoins **pour SUD Trésor, la réponse est toute autre : elle passe déjà par des créations massives d'emplois permettant de répondre aux besoins sociaux de la population de notre pays et d'assurer une proximité réelle du service public**, au delà de la notion alibi d'accessibilité qui fait référence à l'internet et aux plates-formes téléphoniques. Etre pragmatique, ce serait prendre en compte cette réalité. Des mesures d'accompagnement social et de véritables reconnaissances financières doivent également être réfléchies pour encourager des agents à y demander une mutation ou à y accepter une affectation.

## Listes des postes spécifiques ouverts à candidature

A l'issue de la CAP C des contrôleurs du 27 janvier et de celle des agents d'administration du 28 vous trouverez ci dessous la listes des emplois proposés au mouvement sur postes spécifiques qui prendra effet au 1er juillet 2009.

02 Coucy le Chateau	1B	1 C
02 Le Nouvion en Thiérache		1C
02 Anizy le chateau		1C
05 L'Argentière la bessée	1B	
07 Satillieu		1C
11 Cuxac Cabardes	1B	
11 Durban Corbières		1C
11 Quillan	1B	
11 Couiza	1B	
12 Rance et Rougiers		1C
18 Sancerre	1B	
19 Correze		1C
20A Levie		1C
36 Le Blanc	1B	
38 Le Bourg d'Oisans	1B	
38 Les Abrets		1C
38 Le Pont de Beauvoisin		1C
39 Morez		2C
43 Auzon Ste Florine	1B	1C
43 Craponne La Chaise Dieu		1C
43 Pradelles Landos	1B	
50 Brecey Saint Pois	1B	
52 Chevillon	1B	
52 Joinville et Poissons	1B	
55 Stenay	1B	
56 Le Palais		1C
57 Albestroff		1C
57 Grostenquin-Morhange		1C
58 Chateau-Chinon		1C
61 Le Theil sur Huisne et Noce	1B	
61 L'Aigle	1B	
63 Le Mont d'Or-La Tour d'Auvergne	1B	
63 Ambert	1 B	
66 Cerdagne	1B	1C
73 Bozel	1B	
73 Le Chatelard		1C
73 Saint Michel de Maurienne		1C
73 Saint Pierre d'Albigny		1C
Guyane Saint Laurent du Maroni		2C

