



Gestion publique CAP B

Notre Liminaire

CAP Centrale des contrôleurs

10 février 2010



Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 38 47 09

Un premier bilan de la notation 2009 peut être fait, alors que la campagne de notation 2010 va commencer.

La notation ne permet pas de rémunérer le niveau de qualification et les efforts qui sont exigés des agents des Finances Publiques, et qui sont le résultat des suppressions d'emplois, des réformes incessantes, des attributions nouvelles, et d'un champ professionnel élargi par la fusion.

Si 50% peuvent bénéficier d'une reconnaissance par un avancement accéléré de 1 mois ou de 3 mois, c'est peu en comparaison des efforts nécessaires pour maintenir le fonctionnement du service public au bon niveau, acquérir de nouvelles qualifications, assimiler les évolutions technologiques et les nouvelles applications.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, dans cette situation, la bonification maximale pour tous est bien la seule rotation positive raisonnable que les personnels attendent.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cette situation légitime nos revendications de reconnaissance des qualifications des personnels face à la fusion des missions qui leur est imposée : - le 8ème échelon de l'échelle 6 pour la catégorie C, la mise en place rapide de la nouvelle grille de fin de carrière de la catégorie B avec un effet rétroactif au 1er janvier 2010, 6 points d'ACF pour tous et une deuxième tranche d'augmentation de 350 € d'IMT (indemnité mensuelle de technicité) pour tous, afin d'aller vers l'intégration total des primes dans l'I.M.T (soumis à retenue pour pension).

Un constat, la presque totalité des agents qui font des recours ont de très bons dossiers professionnels et de l'aveu même de l'administration, 90 % des agents au moins méritent une bonification, mais le budget alloué ne permet que 50 % de bonification.

Alors, il est clair, faire un recours, c'est déjà faire reconnaître son travail, ses efforts, les qualifications acquises, les responsabilités assumées, c'est reconnaître que contre vents et marées nous faisons tourner le service public. Faire un recours, c'est ne pas se satisfaire de mots de félicitations, de louanges, d'encouragements, de quelques croix revalorisées accompagnées d'un petit + 0,01, voir même d'un + 0,00.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que les agents ont raison et encourage tous les personnels à revendiquer la reconnaissance de leurs efforts au-delà d'une reconnaissance morale, par une vraie reconnaissance financière. (suite en page 4)

10 février 2010

Le marathon continue

A l'ordre du jour de cette CAP,

- Le bilan de la notation 2009
- La répartition du capital mois à 2010,
- L'intégration d'un collègue de l'INSEE,
- Deux propositions de non-titularisation concernant deux travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle
- Six propositions de renouvellement de contrat de contractuels handicapés en C ou en B.
- Une proposition de non-titularisation de contrôleur stagiaire.
- 20 demandes de recours en révision de la notation ou de l'appréciation pour 2009.

Bilan de la notation 2009 :

Rien de nouveau , versant gestion publique,

Quelques chiffres :

19 276 contrôleurs ont été notés, dont 15 728 apportant (hors échelon terminal) et 14 934 consommant (hors échelon terminal et cadence fixe).

5 573 ont obtenu un +0,06 dont 2 428 à l'indice terminal soit un solde de 3 145.

5 464 ont obtenu un +0,02 dont 747 à l'indice terminal soit un solde de 4717.

6 163 ont été notés avec un +0,01.

1 982 ont été notés à la simple note de référence

58 ont été sanctionnés par un - 0,01, 21 par un - 0,02, 15 par un -0,06

En 2009, il y a eu 376 recours devant les CAP locales (366 en 2008)

Dans 22 départements aucun contrôleur n'a déposé de recours .

En bref, 7862 ont eu une reconnaissance financière, 9338 ont eu une reconnaissance symbolique de leur travail, 1982 n'ont rien eu, et 36 ont été pénalisés.

Compte tenu de la situation des services et au regard des efforts demandés et réalisés, on est bien loin d'une reconnaissance des qualifications, liée aux évolutions permanentes des applications et à l'élargissement du champ professionnel.

Capital mois 2010 :

Aucune amélioration à attendre

Quelques chiffres :

20 886 contrôleurs devront être notés, dont 17 164 apportant (agents participant à la formation du capital mois moins les 3 722 agents étant parvenus à l'échelon terminal de leur grade au 31 12 2009).

Le capital mois est égal à 90% des agents apportant = 15 447 mois

La réserve centrale : 54 mois + les mois non qui ne seront pas utilisés de la réserve 2009.

La répartition des 15 393 mois restant :

- 10 302 mois bénéficieront à 3 434 agents (soit 20% de 17 164) qui se verront «gratifiés» d'une réduction d'ancienneté de 3 mois

- 5 091 mois bénéficieront aux agents qui pourront être «gratifiés» d'une réduction d'ancienneté d'un mois.

Vous trouverez sur le site de L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la répartition du Capital mois 2010 par départements.

A l'unanimité les élus nationaux ont voté contre le capital mois attribué pour 2010 (15 393) qui comme en 2009 ne permettra qu'à moins de la moitié des contrôleurs d'avoir une reconnaissance financière de leur travail.

NOTATION

Vingt demandes de révisions des appréciations ou de la note chiffrée au titre de la notation 2009 figuraient au menu de cette CAP.

Résultat :

- 6 attributions de + 0,06 ont été concédées par la direction, dont 2 sont en déduction sur la dotation 2010 du département et un à un contrôleur principal à l'indice terminal.

- 2 attributions de +0,02 dont une à un Contrôleur Principal à l'indice terminal.

- 12 dossiers n'ont rien obtenu mais pour trois d'entre eux l'administration s'est engagée par une promesse de suivi pour une bonification en 2010, notamment par l'envoi d'une lettre à la direction locale.

En chiffres la direction a cédé 10 mois réels et il resterait 10 mois pour les derniers recours 2009 (24 recours selon les derniers chiffres communiqués par la direction.)

Plusieurs dossiers méritent d'être pointés :

- Celui du représentant syndical, sous noté, que le chef de poste essaye d'intimider en le harcelant sur son travail, pour le déstabiliser, en essayant de lui opposer les agents afin qu'il réduise ses activités syndicales ou qu'il demande sa mutation, un classique !!!

- L'agent dont le dossier papier est parfait, à qui l'on n'attribue aucune bonification tout cela pour l'inciter à faire sa demande de mutation.

- Un autre classique l'agent qui n'a rien, mais transparaît un non-dit sur le fait qu'elle ait été malade au mauvais moment.

Et enfin le TPG qui argue d'un temps de présence insuffisant, 6 mois, pour refuser une bonification demandée, et l'on découvre que l'absence était un congé de maternité.

Hélas, rien de bien nouveau, sur l'ambiance générale qui se dégage au fil des dossiers sinon la confirmation d'une dégradation inexorable des conditions de travail et des rapports humains dans nos services illustrée par le billet d'humeur «presse citron» (en page 4).

NON TITULARISATION

Visiblement la direction avait pris connaissance de la situation dans le département concerné et dans une certaine mesure partageait le point de vue des élus.

Ce contrôleur stagiaire, auparavant agent de catégorie C, qui a réussi le concours interne, et passé avec de bonnes notes le stage théorique, s'est vu contraint avant la fin de son stage pratique à demander à être reversé en catégorie C. Cette décision lourde de conséquences puisqu'elle induit la non titularisation en B, est le résultat de l'écoeuement de l'agent face aux conditions dans lesquelles s'est déroulé son stage pratique.

De plus en plus et pour répondre au manque d'effectifs les stagiaires sont considérés comme devant être «performants» et ce, dès la sortie de l'école, aucune hésitation, aucune erreur n'est permise.... soit ils ont la science infuse soit on évite faute de temps et de moyens de les former au travail d'un agent de catégorie B et on les cantonne à du travail de catégorie C pour mieux le leur reprocher ultérieurement.

Cette perversité a été dénoncée d'autant plus que tous les élus à la CAP locale avaient été unanimes pour constater que quand on donnait des taches de B à ce stagiaire, celles-ci étaient effectuées correctement.

A la demande des organisations syndicales la titularisation a été mise au vote, tous les élus ont voté pour, l'administration s'est quant à elle abstenue, au Directeur Général de décider

CONTRACTUELS HANDICAPES

La loi oblige à un recrutement de 6% de travailleurs handicapés, la DGFIP s'est engagé à atteindre cet objectif en 2012. Quand un employeur n'atteint pas cette obligation, il doit verser une taxe à un organisme en charge de la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

A l'examen de ces 8 dossiers de travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle sur 50 en mars 2009, pour 2 d'entre eux l'administration demandait la non titularisation, pour les 6 autres la direction proposait le renouvellement du contrat en B ou en C.

Ces huit dossiers sont révélateurs de l'écart entre le volontarisme politique affiché et les moyens que l'administration se donne pour réussir l'insertion de ces personnels dans les services.

Aujourd'hui les travailleurs handicapés sont recrutés par contrat, ensuite ils doivent suivre la formation théorique et le stage pratique dans les mêmes conditions que les B valides, sans l'adaptation nécessaire à chaque handicap, surtout s'il n'est pas visible...

Si le déficit des effectifs, et la déshumanisation des services sont difficiles à vivre pour tous les agents, cela devient invivable pour les contractuels handicapés.

Nous avons constaté que dans plusieurs cas le stage pratique se déroule bien tant qu'il ne s'agit pas du poste d'affectation définitive, où là souvent tout bascule, à tel point que l'on se demande s'il s'agit de la même personne.

D'autres malgré d'excellents rapports de stages pratiques ont échoués au stage théorique à l'ENT de Lyon pour quelques centièmes de points et sont obligés de refaire l'intégralité du stage théorique avec toutes les conséquences que cela entraîne (auxiliaire de vie, logement...) alors que le stage pratique lui s'est bien déroulé.

Tous ces cas démontrent qu'il n'y a pas le handicap mais des handicaps et qu'à l'évidence les handicaps ne sont pas appréhendés dans toutes leurs dimensions et dans toutes les conséquences. On ne peut se retrancher derrière la notion de tiers temps supplémentaire pour effectuer des épreuves sans se poser la question de ce que signifie en souffrance physique ce temps de plus.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires seule la titularisation immédiate en B de ceux à qui il manquait quelques centièmes de point à leur stage théorique, et qui avaient eu un bon déroulement de leur stage pratique, était la réponse appropriée.

Pour ceux qui étaient le plus en difficulté, nos élus ont demandé après les avoir préalablement contactés et avec l'accord des personnes concernées le renouvellement du contrat en C, sans obligation de refaire le stage de 2 mois, puisqu'ils en ont déjà fait 5 mois en B.

Pour 7 dossiers sur 8 une solution a été proposée par la commission : 3 renouvellements de contrat en B, 3 renouvellements de contrat en C et 1 non titularisation avec un contrat en C. Un contractuel déclarait ne pas être motivé par le métier.

Il est clair qu'en matière de recrutement et d'insertion d'agents handicapés à la DGFIP beaucoup de travail reste à faire vers une formation et un suivi mieux adapté, ainsi qu'une bonne insertion dans les services, qui tiennent compte du handicap du travailleur recruté. Il faut avouer qu'aujourd'hui l'administration en est encore loin.



PRESSE CITRON

Que penser de ces recours contre une notation à + 0.01 d'agents qualifiés de : «... très dynamique, sérieux, motivé, efficace, impliqué, pédagogue, qui ne ménage pas ses efforts ; participe pleinement à la réalisation des objectifs du service ...» mais pour lesquels afin de justifier une reconnaissance médiocre, il est écrit :

«... toutefois, la lecture du tableau synoptique laisse apparaître des marges de progression ... doit affirmer son autorité ... doit mieux rendre compte, ... ne s'est pas plus investie que l'année précédente ... et l'année précédente valait +0.06 !, ... +0.01 est un encouragement pour que l'agent améliore ses méthodes de travail ..., ... doit s'impliquer d'avantage (jusqu'où ?), ... des difficultés personnelles l'ont empêché d'exprimer pleinement ses compétences polyvalence jugée perfectible, ... l'agent ne témoigne pas d'une efficacité ou d'une compétence particulière, ni n'assume une charge de travail très importante qui puisse justifier d'une augmentation supérieure, ... n'a pas atteint seul les objectifs assignés ...» Forcément, c'étaient ceux du service !

Ces agents qui exercent leurs missions dans des postes ou services asphyxiés, gangrenés par les suppressions d'emplois auxquels s'ajoutent l'absentéisme non remplacé, a qui quelques fois ont demandé accessoirement de faire fonction d'adjoint, cumulent souvent plus de trois spécialités qui, il y a quelques années, auraient été assumées par trois agents différents voire des cadres A.

Bien sur, il y a la rotation dite sélective mais, contrainte, elle ne permet de bonifier que 20% des agents à +0.06 et 30% à +0.02, c'est dérisoire, insuffisant, injuste, même l'administration est obligée de le concéder.

La pénurie ne justifie pas la mauvaise foi, la malhonnêteté intellectuelle et il y a de quoi s'étrangler à la lecture de certains propos, certaines considérations, assertions contenus dans les rapports d'évaluation. Pourquoi «tant de haine» ? Serions nous tenter de dire ! Les agents seraient-ils devenus des ennemis qu'il faut museler ? Attention à la note, Attention à la mobilité !

Rien ne justifie des méthodes de gestion basées sur rapports dominant/dominé, dont les effets pathogènes ne sont plus à démontrer, qui participent à la détérioration au fil des jours de nos conditions de vie au travail. Est-il normal que le lieu de travail devienne un lieu de souffrance ? La chasse aux arrêts maladies ne peut nous faire ignorer que de plus en plus d'agents «tombent malades» et pas par commodité.

Il est temps de dire STOP à ce « management dit moderne » aussi vieux que le travail et les rapports hiérarchiques existent. Pourquoi la Fonction publique, nos administrations plébiscitent un mode de fonctionnement qui a démontré ses lacunes, ses limites, ses inepties, ses dangers, ces effets pervers si ce n'est dans un but non pas d'amélioration du service public ou de diminution du déficit public mais de dogmatisme politique visant à supprimer des emplois de fonctionnaires, ces nantis, ces empêcheurs d'externaliser, de supprimer des missions de services publics en toute liberté.

L'objectif affiché est d'optimiser pour plus de rentabilité... Or service public ne rime pas avec rentabilité financière mais avec «rentabilité sociale». Mais il est évident que certaines de nos missions seraient très «juteuses» pour le privé.

L'évaluation individualisée des performances ne mesure pas objectivement le travail, elle génère la concurrence, la rivalité, parfois la délation, le chacun pour soi mais que l'on ne s'y trompe pas ; la fixation individuelle d'objectifs imposés, souvent surdimensionnés, sans définition de moyens est le leurre d'une soit disant autonomie, c'est un moyen de pression ou d'autoexploitation.

Certes il y a les stats, le contrôle de qualité et autres mesures, avec lesquels on veut faire croire que le travail est toujours bien fait, mais l'agent qui est réduit à éteindre les incendies sait bien que c'est faux.

Bâcler la qualité du travail est un choix que l'on réprovoie moralement, c'est un reniement, un facteur de fragilisation. C'est l'opposition du quantitatif et du qualitatif dont la première conséquence est la négation du savoir faire, de la qualification, des métiers.

Nous devenons des pions, polyvalents, interchangeable et remplaçables, à terme, par des précaires, des vacataires ... : c'est la porte ouverte au mélange des statuts ... comme à France Télécom. puis à leurs disparitions.

Nos conditions de travail se dégradent au rythme des suppressions d'emplois qui ne nous permettent déjà plus de travailler correctement et ne génère que souffrances. Le 23 mars sera l'occasion de dire STOP à cette déshumanisation Non ! nous ne serons pas les citrons du presse agrumes administratif.



(suite de la page 1)

A cette commission, avec deux dossiers de non-titularisations et six dossiers de renouvellement de contrat se pose la question du recrutement et de l'insertion des travailleurs handicapés dans notre administration.

Pour L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la procédure de recrutement contractuelle pose bien que le recrutement des travailleurs handicapés doit suivre une procédure adaptée.

Or, à part le contrat et l'absence de concours, la suite se déroule sans vraiment tenir compte de la situation, de l'handicap ; le stage théorique, le stage pratique se déroulent avec les mêmes exigences faites à un lauréat sans handicap, et une question se pose : quelles fonctions pour le correspondant handicap national et les correspondants locaux dans l'adaptation aux difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés, durant les stages théoriques et pratiques ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires le stage théorique devrait être adapté et les examens devraient être remplacés par une validation des acquis suivant une procédure adaptée.

Les stages pratiques doivent tenir compte du handicap, car dans la plupart des situations, il n'est pas possible d'exiger les mêmes charges de travail, compte tenu du handicap.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires revendique une affectation qui prenne réellement en compte les difficultés rencontrées et une affectation en sur-nombre dans la phase d'apprentissage. Nous demandons que les services qui accueillent les agents handicapés soient bénéficiaires d'un soutien, afin de réussir l'intégration des travailleurs handicapés dans les postes et les services.

Enfin concernant le management, la direction et l'organisation du travail, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate que la communication et la formation ne sont pas toujours au rendez-vous pour accueillir les contrôleurs stagiaires dans certains services et départements, et qu'une chape de plomb, véritable machine à exclusion pèse sur les stagiaires mal accueillis.

