



Gestion publique

CAP C

CAP Centrale Agents d'administration 09 février 2010

Nos Elus à la CAP

Patrice LAURRIN

03 87 38 68 59

Michel LEROUX

02 51 25 35 28

Lors de la CAP Centrale de ce jour, l'administration présente aux élus du personnel une fiche d'information sur le bilan de la notation 2009.

Un constat s'impose : le nombre des recours en volume est bel et bien en augmentation entre 2008 et 2009 puisqu'il passe de 370 à 407. Ainsi non seulement la proportion des recours au regard de la population concernée est en augmentation, mais également le chiffre brut de ceux-ci.

Au plan central, lors de la dernière CAPC, le 27 janvier, vous nous avez indiqué qu'il y avait déjà 107 recours contre 117 en totalité l'an passé, ce qui laisse présager une augmentation sensible des recours en CAP Centrale dans la continuité de l'augmentation des recours en CAP Locales.

Dans la durée, nous dégageons des recours examinés en CAP Centrale une typologie que nous déclinierions ainsi : un nombre certain de recours émanent d'agents qui ne comprennent pas l'absence d'évolution positive d'une année sur l'autre dès lors que les efforts consentis et l'investissement dans la bonne marche du service demeure identique d'une année sur l'autre. Ils attendent une reconnaissance pécuniaire de ces efforts qu'ils avaient envisagé au regard du discours de l'administration qui leur vante les « mérites » de l'évaluation-notation en ignorant de leur rappeler les contraintes budgétaires ... si ce n'est éventuellement au moment de l'entretien d'évaluation. « Je voudrais bien mais je peux point ... ». Cette reconnaissance est d'autant plus une préoccupation que ces agents, arrivant en fin de carrière dans leur catégorie, attendent une promotion de grade et/ou de corps à l'heure du départ en retraite. C'est là un souci légitime.

Un nombre non moins certain de recours traduit la volonté des agents qui effectuent un recours de nous interpeller collectivement sur la dégradation de leurs conditions de travail. C'est le cas en particulier des agents dédiés à la mission d'accueil dans un contexte de suppressions massives d'emplois et de paupérisation de populations qui deviennent de ce fait des usagers réguliers des guichets et caisses de notre administration.

C'est le cas également de tous les services confrontés dans un même contexte de suppressions d'emplois aux multiples restructurations qui perturbent le bon fonctionnement de nos services. En lien avec la détérioration des conditions de travail, ces mêmes recours révèlent parfois une véritable souffrance au travail qui passe par une dégradation des rapports au sein des collectifs, en particulier avec la hiérarchie, en rapport avec des objectifs de plus en plus inatteignables.. (suite en page 4)

2009 un premier bilan : le mal être perdue !

Les premiers dossiers de recours en notation examinés fin janvier et courant février reflètent bien la vie dans les services et la façon dont les personnels appréhendent celle-ci et la reconnaissance qu'ont l'administration et le Ministère de leur investissement professionnel dans des conditions difficiles.

Lors de la CAP Centrale du 9 février 2010, l'administration a présenté aux élus du personnel une fiche d'information sur le bilan de la notation 2009. **Un constat s'est imposé : le nombre des recours en volume est bel et bien en augmentation entre 2008 et 2009 puisqu'il passe de 370 à 407. Ainsi non seulement la proportion des recours au regard de la population concernée est en augmentation, mais également le chiffre brut de ceux-ci.**

Certes 85,98 % des agents notés ont eu une évolution positive de leur note (entre +0,01 et +0,06) alors que 0,74 % ont eu une évolution négative, mais 31,98 % des mêmes agents notés n'ont reçu qu'une note de valorisation de +0,01, sans aucune réduction d'ancienneté. Or, après plusieurs années d'exercice de la nouvelle évaluation-notation, en attendant la nouvelle évaluation, le constat s'impose pour les agents : nouvelle évaluation-notation ou non, il s'agit bel et bien de répartir la pénurie et donc les réductions d'ancienneté budgétairement permises.

Un constat qui démontre s'il le fallait qu'à travers des contraintes budgétaires il s'agit d'organiser la division des personnels à travers une prétendue évaluation personnelle qui n'a de raison d'être que de proposer une clé de répartition bien aléatoire entre ceux qui bénéficient d'un +0,06, d'un +0,02 voire d'une majoration d'ancienneté.

Au plan central, lors de la CAPC du 27 janvier, l'administration centrale nous a indiqué qu'il y avait déjà 107 recours (114 au 1er février 2020) contre 117 en totalité l'an passé, ce qui laisse présager une augmentation sensible des recours en CAP Centrale dans la continuité de l'augmentation des recours en CAP Locales.

2010 une répartition du capital mois ... qui ne répondra toujours pas aux attentes

Rappelons d'abord certaines règles. Le capital mois est égal à 90 % de l'effectif des agents notés, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade. La durée des réductions d'ancienneté étant d'un ou de trois mois, le nombre de bénéficiaires d'une réduction d'ancienneté de trois mois est fixé à 20 % de l'effectif des agents notés, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade. L'enveloppe capital mois est calculée globalement pour la catégorie C comme pour la catégorie B. Pour la catégorie C, cela concerne donc les corps d'agent de recouvrement et adjoints techniques du Trésor Public.

Au titre de l'évaluation notation 2010, 19541 agents d'administration, agents d'administration principaux, adjoints techniques et adjoints techniques principaux doivent être notés, dont 2110 agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre 2009, soit 17431 agents participant à la formation du capital mois (agents apportant). 90 % de ce dernier chiffre fait 15687 mois.

Compte tenu des arrondis à l'unité inférieure, 15634 mois sont attribués aux départements ou services. Au titre de cette année, la réserve au niveau central s'élève donc à 53 mois (15687 mois calculés - 15634 attribués). Le solde de la réserve constituée au niveau national l'année passée, ne comptant plus que 29 mois à la date de la CAP centrale du 9 février, est ajouté à la réserve constituée cette année (sous réserve de l'utilisation possible de la réserve 2009 pour les recours en révision de notes 2009 restant à examiner), soit $53 + 29 = 82$.

La dotation de 15634 mois est à répartir entre 3489 agents (compte tenu des arrondis) qui doivent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 3 mois (20 % de 17431 agents apportant), et qui consommeront donc 10467 mois, et 5167 agents qui peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de 1 mois (15634 mois disponibles - 10467 consommés par les bénéficiaires de réduction de 3 mois).

La dotation de 15634 mois pour la catégorie C est abondée par les soldes de mois disponibles dans chaque département calculés selon trois critères : réserves locales actualisées après tenue des CAP locales, mois de majorations attribués en 2009 et générant des mois de bonifications d'ancienneté supplémentaires en 2010 conformément à l'article 6 de l'arrêté du 21 janvier 2004 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des fonctionnaires des Ministères financiers, et, relèvement en CAP centrale de la note d'agents majorés au plan local (en déduction).

Compte tenu des reports de l'année 2009, le capital mois à répartir en 2010 est égal à 15983 mois (à rapporter au capital mois à répartir 3 ans plus tôt, en 2007, soit 21248 mois) et le nombre d'agents pouvant bénéficier de réduction d'ancienneté d'un mois s'élève à 5516, à rapporter au chiffre de 2007 : 7520.

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



Des recours en augmentation pour lutter contre un système injuste



Dans la durée, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dégage des recours examinés en CAP Centrale gestion publique une typologie que nous déclinerions ainsi :

- un nombre certain de recours émanent d'agents qui ne comprennent pas l'absence d'évolution positive d'une année sur l'autre dès lors que les efforts consentis et l'investissement dans la bonne marche du service demeure identique d'une année sur l'autre.

Ils attendent une reconnaissance pécuniaire de ces efforts qu'ils avaient envisagé au regard du discours de l'administration qui leur vante les « mérites » de l'évaluation-notation en ignorant de leur rappeler les contraintes budgétaires ... si ce n'est éventuellement au moment de l'entretien d'évaluation. « Je voudrais bien mais je peux point ... ». Cette reconnaissance est d'autant plus une préoccupation que ces agents, arrivant en fin de carrière dans leur catégorie, attendent une promotion de grade et/ou de corps à l'heure du départ en retraite. C'est là un souci légitime.

- Un nombre non moins certain de recours traduit la volonté des agents qui effectuent un recours aux fins de nous interpellier collectivement sur la dégradation de leurs conditions de travail.

C'est le cas en particulier des agents dédiés à la mission d'accueil dans un contexte de suppressions massives d'emplois et de paupérisation de populations qui deviennent de ce fait des usagers réguliers des guichets et caisses de notre administration. C'est le cas également de tous les services confrontés dans un même contexte de suppressions d'emplois aux multiples restructurations qui perturbent le bon fonctionnement de nos services (Dépenses Etat, Pensions,....). En lien avec la détérioration des conditions de travail, ces mêmes recours révèlent parfois une véritable souffrance au travail qui passe par une dégradation des rapports au sein des collectifs, en particulier avec la hiérarchie, en rapport avec des objectifs de plus en plus inatteignables.

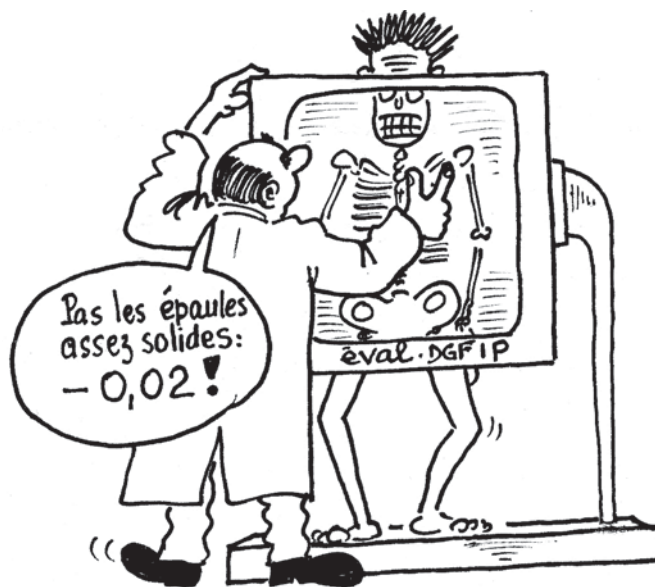
Si l'évaluation-notation est le révélateur de situations au sein de notre réseau, elle est également facteur de mal-être au travail dans la mesure où elle contribue elle-même à la détérioration du climat relationnel dans les services alors même que les contraintes budgétaires ne permettent pas de reconnaître l'effort collectif consenti par la plupart des personnels.

Rotation « sélective » et politique des quotas - le chef de poste a d'ailleurs parfois bien du mal à départager les agents qu'il dirige, tentative de mise en concurrence par l'administration des personnels pour une hypothétique évolution positive, suppressions d'emplois, augmentation des volumes et des rythmes de travail, pression des objectifs, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tous ces éléments participent de la dégradation des conditions de vie au travail.

Ce sont les raisons pour lesquelles l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au sein de la filière gestion publique, est opposée au système d'évaluation-notation et revendique la carrière linéaire et un avancement à la cadence maximale pour tous.

C'est également la raison pour laquelle l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté contre la proposition de répartition du capital mois, tout comme FO, la CGT, la CFDT et la CFTC, l'administration votant évidemment en sa faveur et le représentant du personnel sans étiquette s'abstenant.

Sur 20 recours en évaluation-notation examinés lors de la CAPC du 9 février, 5 agents ont été augmentés à +0,06, 2 à +0,02, soit 13 maintiens.



Combien de fois la « rotation sélective » n'a-t-elle ainsi été évoquée pour des agents volontiers reconnus comme de « très très bon dossiers », « excellent dossier, très bien servi au delà des dossiers de ce niveau là », « 2ème meilleur agent noté de l'ERD », « 4 ème agent la mieux notée dans la trésorerie Amendes » ... Jusqu'à un chef de poste qui indique au sujet du recours d'un agent dont il soutient le recours : « Il serait regrettable que la nécessité « d'une rotation sélective » ne permette pas de récompenser les efforts consentis avec un grand sens du service public ».

(suite de la page 1)

Si l'évaluation-notation est le révélateur de situations au sein de notre réseau, elle est également facteur de mal-être au travail dans la mesure où elle contribue elle-même à la détérioration du climat relationnel dans les services alors même que les contraintes budgétaires ne permettent pas de reconnaître l'effort collectif consenti par la plupart des personnels.

Rotation « sélective » et politique des quotas, tentative de mise en concurrence par l'administration des personnels pour une hypothétique évolution positive, suppressions d'emplois, augmentation des volumes et des rythmes de travail, pression des objectifs, pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tous ces éléments participent de la dégradation des conditions de vie au travail.

Ce sont les raisons pour lesquelles l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au sein de la filière gestion publique, est opposée au système d'évaluation-notation et revendique la carrière linéaire et un avancement à la cadence maximale pour tous.

(suite de la page 3)

La reconnaissance selon l'administration du travail des agents « dans la durée » par la « rotation sélective » ne tient pas face à l'investissement dans la durée des agents dans la permanence du service public dans des conditions de travail fortement dégradées par les suppressions d'emplois.

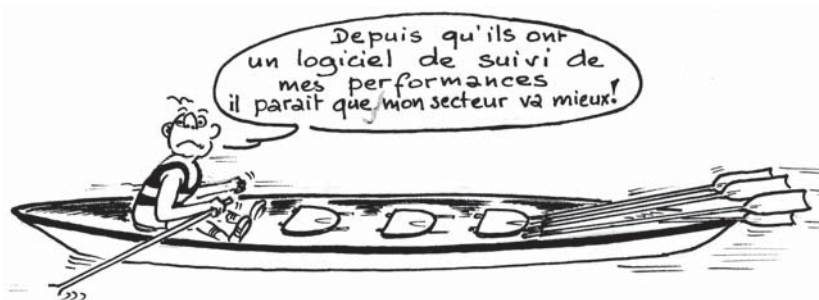
Certaines augmentations ont été acquises d'office ou quasiment permettant ainsi d'éviter de trop longs débats sur les conditions d'établissement de l'évaluation-notation et leurs limites.

Ainsi en est-il d'un agent dont l'avis favorable au relèvement de note lors d'un recours en CAP Centrale lors d'un précédent recours n'avait pas été suivi d'effet par le TPG (cas rare mais connu en la matière ... et ayant changé depuis lors de département) et dont le chef de service avait indiqué oralement à l'agent qu'il ne pouvait bénéficier de réduction d'ancienneté parce que trop souvent malade ...

Ainsi en est-il également d'une CAP locale où un membre de la parité administrative vote avec la parité syndicale ... Un moment d'inattention ? Non semble-t-il bien.

Il en est également de nouveau de l'évocation malencontreuse de périodes d'absence tout à fait légitimes, puisque concernant les conséquences d'une maladie, tout comme d'un recours pour lequel le rappel à la procédure est nécessaire sur la prise en compte de 11 mois d'activité dans un poste antérieurement occupé et non pris en compte de fait dans l'évaluation par le notateur au 31 décembre de l'année N-1 ...

Enfin il en est ainsi quand manifestement l'excellence du dossier « peut faire l'objet d'une rotation plus poussée » selon la parité administrative même, si ce n'est à penser, nous demandions nous, si n'était de fait mise en cause l'activité syndicale de l'agent concerné ... Quand l'augmentation n'est pas accordée, elle est parfois renvoyée par la parité administrative à la responsabilité des directions locales l'année suivante ... avec à l'occasion un suivi annoncé depuis le niveau central ...



Le 17 mars, la CAP centrale se réunira pour examiner entre autres les 22 dossiers de recours en notation non examinés sur les 30 soumis initialement à la CAP centrale du 27 janvier. Nous reviendrons plus longuement dans le compte-rendu de cette CAP centrale sur l'ensemble de ces dossiers.

Si deux augmentations à +0,06 et deux augmentations à +0,02 sont sorties de cette CAPC, quatre notes ont été maintenues dont une note d'alerte même si, dans ce cas, l'appréciation générale a été modifiée. Cette série de recours reflète en effet plus nettement ce « nombre non moins certain de recours [qui] traduit la volonté des agents qui effectuent un recours aux fins de nous interpeller collectivement sur la dégradation de leurs conditions de travail » et que nous recensons dans la typologie des recours évoquée en liminaire le 9 février.