



# Gestion publique

## CAP B

### CAP Centrale des Contrôleurs

8 décembre 2010



Nos Elus à la CAP

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Nathalie CHAUBET

04 66 38 47 09

**P**our l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la côte d'alerte est dépassée. Et ce ne sont pas les déclarations de M. Ph. PARINI sur l'abandon des indicateurs inutiles qui risque de changer la situation d'autant plus que l'on ne sait pas quels sont les indicateurs jugés inutiles. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, si nous ne sommes pas hostiles à une évaluation des missions de service public, il ne s'agit pas pour nous de « fliquer les agents » mais plutôt de mesurer l'efficacité du service rendu à la collectivité au regard des moyens qui lui sont octroyés.

L'empilement et la bousculade des réformes mal maîtrisées, les outils informatiques mal adaptés, les agents insuffisamment formés, l'augmentation des charges de travail conjuguée aux emplois non remplacés et à l'annonce des 2667 suppressions programmées au budget 2011, dans un contexte de diminution du pouvoir d'achat de tous (« cotisations retraites » en hausse, non remboursement de médicaments, hausse des prix ...) et de régressions sociales notamment sur les retraites aggravent le malaise et le mal être de l'ensemble des agents dans les services.

Lors de la précédente CAP, nous avons commencé l'examen des recours nationaux en révision de note sur l'année 2009. Dans les semaines qui viennent, les notateurs de 1er degré vont recevoir leurs quotas de mois de bonifications et commencer l'évaluation individuelle des agents en leur fixant les objectifs de l'année 2011.

Dans ce contexte, la pression des objectifs et des indicateurs sur les agents de tous grades va s'accroître en cette période de bilans de l'année écoulée.

Les enjeux sont connus : la répartition du capital mois qui peut permettre un avancement d'échelon accéléré ou de sauter le barrage d'un tableau d'avancement plus rapidement. Les bonifications d'avancements issus de la procédure de notation sont un des éléments de la rémunération du travail accompli et des efforts exigés, mais pas pour tous, contingentement oblige. Ainsi, dans ce système, à défaut de carrière linéaire fondée sur l'avancement accéléré pour tous, certains ne gagnent rien, d'autres à tour de rôle, d'autres plus souvent qu'à leur tour et une minorité gagne à chaque tirage. Que vous soyez affecté dans un poste plutôt que dans un autre, que vous ayez un chef plutôt qu'un autre, force vous est de constater que votre notation dépend de trop d'éléments aléatoires pour être juste, la notion même d'ancienneté administrative en est pervertie.

Aujourd'hui la notation est le support de la répartition d'un capital mois budgétaire calculé sur la base de 9 mois pour 10 agents « apportant » (c'est-à-dire pouvant encore avancer d'échelon) soit 1 mois pour 9 agents sur 10.

Le décret sur la notation prévoit une répartition des bonifications sur 50% des agents apportant, soit 20% à 3 mois et 30 % à 1 mois.

Le nouveau décret sur l'avancement différencié qui supprime la note chiffrée permettrait selon l'administration de répartir plus largement le capital mois des bonifications.

...../... suite en page 2



*(suite de la page 1)*

*L'administration propose une répartition sur 70% des apportant, laissant encore annuellement 30% des agents sur le carreau de l'absence de toute réduction d'ancienneté.*

*Pourtant rien ne s'oppose règlementairement à la mise en place d'une répartition d'un mois sur 90% des apportant qui serait la moins injuste des répartitions en l'absence de mise en place d'une linéarité complète.*

*En effet, le total des bonifications est budgétaire et donc contingenté. En conséquence la répartition est effectuée a priori avant l'évaluation. Ce qui n'est pas le moindre des paradoxes puisque la notation et les bonifications qui en découlent sont censées être le résultat de l'évaluation de la réalisation des objectifs. Il n'en est rien, elle est essentiellement budgétaire et donc arbitraire.*

*De plus les objectifs ne peuvent en général être que le résultat d'un travail dont la dimension collective dépasse la seule dimension individuelle, alors que la notation et les bonifications sont seulement individuelles.*

*Pour les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cette gestion des carrières n'assure pas une juste rémunération du travail et des efforts accomplis.*

*L'évaluation et la fixation d'objectifs individualisés ne permet pas de vérifier le bon niveau d'exécution et de réalisation des missions du service public.*

*Cette gestion ne sert qu'à soumettre tout au long du déroulement de sa carrière l'agent au pouvoir du niveau hiérarchique supérieur ne fusse que pour l'obtention d'un échelon à l'intérieur d'un même grade.*

*Aujourd'hui le gouvernement veut aller plus loin encore dans cette voie pour faire accepter aux fonctionnaires des charges de travail plus lourdes par l'individualisation des rémunérations et des fonctions au mépris de leurs missions : c'est là tout le sens de la mise en place de la prime de fonction et de résultat.*

*Les recours de notation des agents sont légitimes et largement justifiés quand ils contestent les quotas, le contingentement des bonifications et leur absence de bonifications suite à une promotion par tableau d'avancement, liste d'aptitude, concours (pourtant censée récompenser le niveau de qualification acquis et non le travail fourni).*

*Les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exigent un niveau de rémunération correspondant à une véritable reconnaissance de l'exercice de nos missions de services publics. Ce niveau de rémunération doit permettre de reconnaître les qualifications qu'il requiert et de garantir l'indépendance et la neutralité prévues par le statut des fonctionnaires.*

*(suite page 3)*

A l'ordre du jour de cette dernière commission de l'année 2010 nous avons à examiner :

- 20 demandes de révision de note au titre de l'année 2010,
- deux demandes d'intégration,
- une non titularisation d'un contrôleur stagiaire,
- 3 accueils en détachement pour la mise en œuvre de CHORUS (CSP et SFACT),
- une demande d'abandon volontaire du grade d'inspecteur avec reversement dans le grade de contrôleur principal

## Recours de notation

Au cours de cette CAP nous avons obtenu ;

- 4 bonifications de +0,06 dont 1 pris sur la dotation départementale de 2011.
- 3 bonifications de +0,02 dont 1 pris sur la dotation départementale de 2011.

Quelques données sur les demandes à examiner : 8 d'entre elles émanaient d'agents âgés de plus de 50 ans, 8 d'agents âgés de 40 à 50 ans, 4 d'agents âgés de moins de 40 ans.

Sur une période de 4 ans, 10 agents ont accumulés 4 mois et plus de réductions, 9 agents ont obtenus moins de 4 mois et 1 agent n'a reçu aucune bonification.

Parmi ces dossiers et pour six d'entre eux, il était sous entendu ou mentionné clairement par l'administration qu'une bonification n'était pas nécessaire puisque les agents concernés avaient obtenu une promotion suite à réussite à un concours, inscription sur un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude.

C'est oublier que les agents concernés revendiquent des bonifications pour tenir compte du travail fourni, des responsabilités assumées, de la non-compensation des emplois vacants, de la formation des nouveaux arrivants. L'évaluation est censée mesurer la qualité du travail alors que le tableau d'avancement, le concours, la liste d'aptitude confirment une progression du niveau de qualification et de responsabilités.

8 demandes bénéficiaient d'un avis favorable de la CAP locale à l'unanimité des parités administratives et syndicales pour l'obtention d'un + 0,06 à la CAP centrale. Mais le président de la CAP nationale a décidé de n'accorder qu'à 4 d'entre elles un + 0,06 (dont un pris par anticipation sur la dotation 2011 du département) et à une un + 0,02 au lieu du + 0,06 attendu ... de fait trois demandes n'ont rien obtenus.

Alors qu'aucun critère objectif ou élément figurant dans les différents dossiers soumis à la CAP centrale ne permettait à l'administration comme aux élus de départager les uns ou les autres, nous constatons que les choix effectués par la parité administrative relèvent d'une grande hypocrisie et d'une conception et d'un sens de l'équité bien particulier. Une fois de plus comme en CAP locale, c'est le fait du prince et une gestion des quotas qui conduisent le président à faire des choix arbitraires au nom d'un sens du management qui occulte sciemment que les agents depuis plus de deux ans font face à des réformes, des déménagements tous azimuts, des conditions de travail déplorables !

Dans ce cadre, l'agent évalué et noté a le sentiment justifié de faire le maximum et de ne rien obtenir en retour, ce qui l'amène à s'interroger sur la sincérité du notateur de 1er degré, sur la réalité de la notation positive et sélective et sur l'équité de la répartition départementale des bonifications.



Aller au-delà des paroles, vers une réelle équité impliquerait la publication, la transparence de la répartition des mois attribués par poste, service, catégorie. En comptabilité publique, il y a un principe élémentaire, la confiance s'appuie sur le contrôle et la transparence. Cela devrait être vrai aussi pour la répartition des bonifications entre les petits et moyens postes et les postes centralisateurs. Les mois attribués au notateur de 1er degré devrait être connus à l'issue de la réunion dite de cadrage.

La notion de rotation positive et sélective, au delà des mots, permet des interprétations multiples. Les agents s'interrogent légitimement : comment se fait-elle ? sur quels critères ? Pour notre part nous considérons que les CAP locales et les élus locaux devraient à minima en être informés pour répondre à la demande de cet agent à qui « pour la 2ème année consécutive, son chef de service dit ne pas avoir eu de bonification cadre B pour le service, malgré sa demande ».

Dans un autre dossier nous pouvons également lire : « je ne vois pas en quoi la qualité de travail de mes collègues doit influencer sur ma notation », ou dans d'autres encore découvrir que les notateurs font ouvertement référence au : « contexte encadré de l'attribution des bonifications », pour expliquer l'absence ou l'insuffisance de bonifications mais cette invocation des quotas et de la rotation par le notateur final ou de 1er degré est de plus en plus contestée les agents se disent « la rotation ne s'est pas faite » ! Pour les agents, alors que les efforts exigés grandissent, que les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, la transparence devient une exigence.

Nous constatons dans plusieurs dossiers que souvent les notateurs du 1er degré regrette que la réunion de cadrage ne les autorise pas à attribuer des bonifications après l'entretien d'évaluation. Conscients de la situation injuste et injustifiable certains vont au-delà des décisions des réunions de cadrage départemental mais ne sont pas suivis par le notateur final.

Au cours de cette CAP nous constatons une généralisation de façon récurrente de certaines typologies :

- Si vous avez des problèmes de santé depuis plusieurs années, nécessitant des absences répétées, la suspicion s'installe, vous êtes mal vu, on vous relance chez vous pour reprendre le travail (harcèlement à distance), et au moment de la notation vous êtes l'oublié de la bonification.
- Chute brutale des croix, vous passez de 15 croix dans la rubrique excellente à 2 et ce, sans explication, la CAP locale vous en relève 2, de quoi vous faire douter du dialogue social. De même si vous avez 15 croix dans la rubrique excellente depuis plus de 4 ans et êtes abonné au +0,06, si votre note évolue à un + 0,01, un doute voire une inquiétude vous étreint.
- Votre trésorier s'appuie totalement sur vous, vous assumez une bonne partie de ses responsabilités. Dévoué vous demandez un +0,06 que vous n'avez jamais eu pour bénéficier d'un petit coup de pouce à l'avancement dans la perspective de votre départ prochain à la retraite. La CAP locale unanime donne un avis favorable et la CAP nationale refuse !!!

Enfin, nous devons signaler qu'un département à gagner l'oscar du non dialogue social en fixant (en septembre) la date de la CAP locale de révision de notes le jour de l'assemblée annuelle de fusion d'un syndicat qui avait pourtant annoncé cette assemblée depuis le mois de juin soit plus de trois mois auparavant. Et sens du dialogue oblige, le même DDFIP, à l'ouverture de la séance, à la demande des élus locaux de reporter la CAP à une date ultérieure compte tenu des élus absents, la réponse fut « la CAP est commencée, vous pouvez partir je prendrais les décisions sans votre avis » ... !

Après cinq années de ce nouveau système, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate qu'il est loin de tenir les promesses annoncées et qu'il démontre ses limites, ses incohérences et son essoufflement mais surtout cela révèle les petites, les arrogances d'une direction qui face à la non-adhésion des agents à ses réformes, au refus des pressions exercées, utilise la notation pour sanctionner tout esprit rebelle plutôt que de laisser les agents respirer .

(suite de la page 2)

*Pour ces raisons, nous revendiquons un service public de proximité géographique garantissant une véritable égalité sociale. Cela nécessite des moyens en effectifs suffisants et des rémunérations correspondant au niveau de qualification dans des carrières linéaires sans barrages, sans notation ni évaluation individuelle, et nous soutenons les demandes des agents qui revendiquent une meilleure reconnaissance de leur travail à l'occasion d'un recours en révision de note.*

*Aujourd'hui, la multiplication des grades et des barrières au sein de la catégorie B a atteint un sommet jamais égalé dans une nouvelle grille. C'est vraiment la volonté d'éclater la catégorie autour de 3 grades artificiels. La multiplication des grades préfigurent-elles l'éclatement des fonctions, des missions et leur individualisation dans la Fonction Publique à la sauce RGPP ?*

*Quelle est l'intention hiérarchique et fonctionnelle de 3 concours pour la catégorie B ?! Le grade et la fonction sont 2 réalités séparées, mais demain, compte tenu des faibles différences de rémunérations, quelles justifications à cet éclatement de la catégorie sinon avec la PFR d'y trouver des bases fonctionnelles ? A quand un concours de RP ou de TP ?*

*La mise en place du nouvel espace indiciaire du B au 1er septembre (l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait demandé le 1er janvier 2010) et les gains indiciaires réels pour de nombreux agents ne compensent pas les effets négatifs de cette réforme imposée par le gouvernement : les barrières supplémentaires et l'allongement des durées de carrières à fin d'éclatement de la catégorie.*

*Aujourd'hui, le service public a surtout besoin que soit évaluée sa capacité à assurer un service égal pour tous avec des fonctionnaires ayant les moyens de leur mission et n'étant pas soumis à des objectifs connectés à des rémunérations individuelles qui pervertissent l'exécution de nos missions.*

*S'opposer à la notation, à l'évaluation individuelle et à la prime de fonction et de résultat (part qui peut aller jusqu'à 40% de la rémunération) constituent deux manières dès aujourd'hui de dire non à l'individualisation des salaires, à la politique d'objectifs destructrice de l'individu, du collectif, du sens de l'intérêt général et à la casse des services publics pour tous qui en est la finalité.*



## Abandon volontaire du grade d'inspecteur

*Son conjoint venant de faire l'objet d'une mutation dans le sud de la France, un inspecteur stagiaire effectuant actuellement sa scolarité à l'ENFIP a demandé à interrompre sa scolarité et à être reversé en catégorie B, afin de maintenir l'équilibre de sa famille.*

*Pour : Administration, FO – CGT – CFDT – CFTC*

*Abstention : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.*

## Non-titularisation

*Il s'agissait de se prononcer sur la non-titularisation d'un contrôleur stagiaire, après l'échec de ses deux stages théoriques.*

*Ce contrôleur stagiaire originaire d'un D.O.M et affecté depuis 2 ans en métropole, n'a pu surmonter l'éloignement familial et affectif et s'investir d'un nouveau métier où l'on exige de vous plus de responsabilités*

*Vote : Pour : Administration*

*Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, CFDT et CFTC*

*Abstention : CGT NPPV : FO*

*Cet agent auparavant cadre C aux Impôts est donc reversé dans son corps d'origine.*

## Chorus CSP et SFACT

*la CAP Centrale s'est prononcée sur le détachement de 3 agents issus d'autres ministères associés (1 au ministère de la culture et deux du ministère du travail) dans la mise en place des Centres de Services Partagés Chorus et des services de dépense en mode facturier.*

*Pour nous la mise en déploiement de Chorus, et la mise en place des CSP et SFACT remettent en cause le principe de la séparation ordonnateur comptable, industrialisent des tâches au détriment du contrôle et du service public et concentrent l'emploi dans des métropoles régionales au détriment d'un développement harmonieux du territoire.*

*Vote : Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et FO*

*Abstention : CFTC*

*NPPV : CGT et CFDT*

## Intégration

*Il s'agissait de se prononcer sur l'intégration de deux agents, l'un issu du ministère de la Justice l'autre de celui de l'agriculture, affectés depuis plus de deux ans sur des postes non demandés par les agents du Trésor pour l'un dans le département de la Seine Maritime, pour l'autre en Haute-Savoie.*

*Vote : Pour l'administration, Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, CGT, FO, CFDT et CFTC.*



## Dates des prochaines CAPC des contrôleurs

**26 janvier : sélection des postes mouvement spécifique et recours en notation 2010**

**9 février : Notation 2011 attribution du capital mois et recours en notation 2010**

**9 mars : recours en notation 2010**

**30 mars : mouvement spécifique sur postes et recours en notation 2010**

**18 mai : établissement des tableaux pour le mouvement du 1er septembre 2011**

**15 juin : mouvement hors Métropole**

**22 juin : tableaux avancement à C1 et CP et Liste d'aptitude de C en B**

**le mouvement du 1er avril sera connu à la mi-janvier**

**DGFIP**  
**Trésor Public**