



UNITAIRE

Pour un autre syndicalisme au TRESOR

Mardi 18 octobre 2005 :

CAP centrale des agents de recouvrement et des agents administratifs

LA NOUVELLE EVALUATION-NOTATION TIENT SES MAUVAISES PROMESSES!

Quatre demandes d'interruption de séances dont une de l'Administration, qui semblait douter de la possibilité technique d'une augmentation de note qu'elle envisageait pourtant : la première CAP centrale de catégorie C consacrée aux recours en révision de notes dans le cadre du nouveau système d'évaluation-notation a d'abord connu plusieurs rebondissements avant, malheureusement, de prendre un cours dont nous étions plusieurs représentants du Personnel, dont les élus SUD Trésor, à ne pas douter dès le départ.

Première Étape :

Lecture des motions liminaires des représentants du Personnel. Les élus SUD Trésor avaient prévu d'établir leur propre bilan au regard de la campagne de notation au plan local et des premiers dossiers qui nous remontaient en CAP centrale, de quoi rédiger une motion de deux pages reproduite ci-après... Nous vous conseillons de la lire avec attention car elle illustre très fortement ce qui alimente les recours effectués devant la CAP centrale du 18 octobre ou ceux qui nous remontent déjà pour les prochaines réunions de novembre et décembre.!

Le Président de la CAP s'est réfugié derrière la distribution de la prime de performance de 140 euros à la quasi-totalité des agents de la DGCP pour prétendre que les objectifs fixés au réseau n'étaient pas inaccessibles... On se demande bien pourquoi cette quasi-totalité des agents ne pouvaient donc pas bénéficier de 3 mois de réduction d'ancienneté ! Naïfs que nous sommes sans doute : il semblerait que ce soient deux exercices différents... **On avait néanmoins bien compris que les «objectifs» pouvaient servir à tout et à n'importe quoi et que la «généreuse» distribution des 140 euros avait plus à voir avec un contexte politique donné qu'avec une reconnaissance réelle du mérite des agents à «faire tourner la boutique» avec des moyens constamment en baisse !**

A noter que, pour le Président de la CAP Centrale, il y aura encore bien des promotions puisque demeurent les plans de qualification ministériels qui se situent au-delà des dispositifs Fonction Publique. Cela vous console-t-il, chers collègues ?!

Le Président de la CAP centrale a également noté que *«parmi les notateurs de 1er degré, des militants de toutes les organisations syndicales présentes dans cette CAP centrale n'ont pas joué le jeu»!!!*

Seraient-ce donc de vilains cadres qui n'ont pas bien intégré la formation DGCP? Une anecdote est à ce titre suffisamment significative : sur un poste, le notateur a du recommencer son exercice d'évaluation-notation, ayant manifestement «trop chargé la barque». Sur le dossier revu par l'intéressé après nouvel entretien avec le noté (mais à quoi servait donc le 1er entretien ?), les représentants SUD Trésor en ont donc profité pour aller dans le sens du recours de l'agent en faisant remarquer que le notateur de 1er degré avait du très certainement recevoir une nouvelle formation.

Ainsi, en mettant 100 % des croix du tableau synoptique dans TB, c'était sa manière de mettre en valeur l'agent même s'il le maintenait en zone neutre ! A quoi il nous fut répondu qu'il avait sans doute *«une approche économique réductrice»*. Cette approche faisait-elle partie de sa formation?! avons-nous alors interrogé. Ce qui est certain c'est que pour le président de la CAP Centrale *«Ceux qui sont cadres sont payés pour faire des choix»*.

Nous ne pourrions non plus nous empêcher de citer un membre de la parité administrative qui, voulant souligner la qualité de la réforme, la «considérait convenable du point de vue des agents». Il ajoutait que «tout système de notation étant inflationniste», le nouveau mettait fin à cette inflation ... Nous croyions pourtant avoir compris que, ancien ou nouveau système, les réductions d'ancienneté étaient contingentées.

Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor

n°97/2
Octobre
2005

Il est vrai cependant que plusieurs représentants de l'Administration ont fait valoir que le nouveau système d'évaluation-notation permettait de mieux «appréhender la valeur réelle d'un agent».

Gare aux notes-sanctions, de la - 0,01 à la - 0,06 ...et si vous stagnez à la note pivot, vous ne vaudrez finalement guère mieux!

Deuxième étape :

Les représentants du Personnel ont refusé de voter un bilan partiel et évolutif de la notation, où des erreurs ont d'ores et déjà été décelées. Enfin, notamment pour mettre les représentants de l'Administration face à leur souci affiché de cohérence, les représentants du Personnel, toujours à l'unanimité, ont demandé le report de l'examen des 15 recours présentés devant la CAP du 18 octobre au motif suivant : puisque trois autres CAP Centrales de révision de notes sont encore prévues d'ici la fin de l'année pour l'examen d'autres recours, il semblait logique que les élus aient connaissance de l'ensemble des demandes des agents et ce d'autant plus que le capital-mois réservé au niveau central pour les recours en révision de notes s'élève à 62 mois seulement pour les agents de recouvrement et agents administratifs...

La parité administrative s'y est refusée pour deux raisons. Premièrement parce que la dernière CAP locale (celle de la RGF) s'étant tenue une semaine auparavant et selon les textes les agents ayant deux mois pour effectuer un recours en central. cela reportait la tenue des CAPC en janvier. Ce à quoi les représentants SUD Trésor ont rétorqué que déjà l'année dernière l'administration centrale s'était engagée à faire un rappel à l'ordre quant au respect des calendriers, époque où nous constatons déjà un nouveau retard... Manifestement, ce rappel a été fait en vain et la nouvelle notation a servi de bien commode justificatif !

La seconde raison a par contre amené les représentants du personnel à reconsidérer leur position : en effet, M. Fréville - Chef du Bureau 2E - président la CAP en l'absence de M. GROSSKOPF - Sous-directeur chargé des ressources humaines - (suite au report de sa tenue initialement prévue le 5 octobre ce dernier devant présider ce même jour une CAP de RP), a déclaré **«qu'au-delà du capital-mois disponible au niveau central, rien ne lui interdisait de piocher dans le capital-mois non distribué par les départements»**, ce qui ajoutait environ 400 mois dans le panier...

Face à cette approche inattendue dont nous avons tous bien pris soin de noter précisément le propos, nous avons commencé l'examen des dossiers.

Troisième étape:

Dès l'examen du premier dossier à l'ordre du jour, nous avons pu souligner les incohérences, à moins que ce ne soit les incompréhensions, du nouveau système. Un agent pourtant noté TB dans neuf colonnes et B dans les trois autres restait en zone neutre.. Alors que le notateur final soulignait sa disponibilité, sa compétence, le fait qu'il *«sait se montrer polyvalent»*, un *«bon sens des relations très apprécié»*, cet agent ne se voyait attribué qu'un bien

en *«connaissance de l'environnement professionnel»* et *«souci du perfectionnement»*... Dans un tel cas, au regard de son souci de cohérence, il nous a semblé que l'Administration devait logiquement être amenée à répondre favorablement à la demande de l'agent. Mais que nenni ! Incontestablement, il y a une chose qui ne change pas entre ancien et nouveau système : la nécessité d'un guide lexicologique !

Et, surtout, la réponse est fournie par le notateur du 1er degré qui, dans son rapport pour la CAP centrale, apporte cette précision : *«compte-tenu du nombre de capital-mois attribué à mon unité de travail, aucune bonification n'a pu être proposée pour l'agent concerné»*. Remarque que nous retrouverons à plusieurs reprises.

Quatrième étape :

Suite à l'examen de ce premier dossier et compte-tenu que la DGCP se glorifiait - malgré une forte progression des recours (71 connus à la date de la CAP) - d'être largement en deçà des chiffres de la DGI, nous sommes plusieurs représentants du Personnel à avoir pressenti qu'il n'y avait guère à espérer sur l'ensemble des dossiers suivants et à avoir alors envisagé de quitter la salle. Cependant, afin de pouvoir entendre, lors de ce premier exercice sur la nouvelle évaluation-notation, tous les arguments que l'Administration était susceptible d'utiliser et de développer pour bloquer une situation et, pour, dans un souci de défense des agents, être en capacité de saisir les failles de cette campagne de notation, propres à aider éventuellement les agents, à obtenir des précisions sur une procédure et à retarder la décision sur un dossier, nous avons décidé, à l'unanimité, de rester.

Malgré une défense acharnée, notre pressentiment s'est hélas révélé vérifié. Sur 15 dossiers :

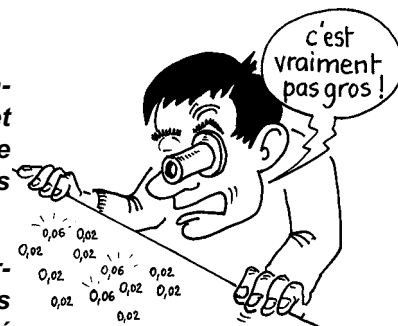
- une augmentation de + 0,02 à + 0,06. Pour la petite histoire, cette proposition d'augmentation de la note est intervenue sur le 2ème dossier examiné, après les trois suspensions de séance demandées par les représentants du Personnel. Et c'est elle qui a obligé la parité administrative à demander à son tour une interruption de séance ...

- un passage de - 0,04 à - 0,01. N'oublions cependant pas que la prétendue note d'alerte reste une note sanction (bloquant l'avancement de grade et l'octroi de la prime de performance). Les représentants SUD Trésor, entre autres, ont souligné la manifeste fragilité de l'agent et son entrée tardive dans les services du Trésor ainsi que sa volonté de bien faire.

- un passage de la note de référence à + 0,02. Si la demande concernée entre, pour l'Administration, dans le cadre d'une campagne orchestrée par certaines organisations syndicales pour «saboter» la nouvelle notation, nous avons pu souligner que le notateur du 1er degré appuyait la demande de l'agent

- Deux reports de dossiers obtenus sur la forme, les représentants SUD Trésor ayant notamment constaté que l'intervenant principal de la parité administrative en CAP locale n'était pas cité dans les membres présents... Précisons que ces dossiers concernent les centres disparus de la redevance !

Dès sa première année de mise en oeuvre, la réforme de l'évaluation-notation telle qu'elle découle de l'application du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 confirme l'analyse qu'en avait faite SUD Trésor. En effet, ce nouveau système aggrave les travers du précédent que nous dénoncions déjà.



A l'évidence, il permet une individualisation accrue des carrières et des salaires dans un contexte où les suppressions d'emplois mettent en péril le nécessaire travail d'équipe attaché à nos missions. Le but recherché n'est donc pas l'amélioration du service public ni la prise en compte des aspirations des agents, encore moins la reconnaissance d'un prétendu «mérite». L'instauration de cette procédure d'évaluation-notation sert en fait de prétexte pour imposer aux agents la réalisation d'objectifs dans le cadre d'une véritable casse du service public. En effet, les objectifs ne reflètent pas la réalité du travail et sont souvent irréalisables par faute de moyens suffisants ou adaptés pour les atteindre, lorsqu'ils ne sont pas modifiés en cours d'année.

Pour SUD Trésor, l'évaluation-notation est bel et bien un système arbitraire et injuste qui ne permet en aucune manière de déterminer la valeur des agents, le nombre de bénéficiaires étant fixé par avance.

En condamnant et rejetant tout système d'évaluation et de notation, SUD Trésor revendique qu'à l'intérieur d'un échelon, chaque agent puisse bénéficier, au minimum, d'une évolution positive.

Pour SUD Trésor, le concept même de la rémunération au mérite est incompatible avec le principe de neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions et l'égalité de traitement des contribuables.

La nouvelle évaluation-notation est un outil de management qui instaure une véritable compétitivité dans les services et la concurrence entre les agents. Elle contribuera, en divisant les personnels et en les opposant entre eux, à détruire les équipes de travail.

D'ores et déjà, au regard des CAP locales de recours en révision de notes et des premiers dossiers qui nous remontent en CAP centrales, plusieurs constats s'imposent:

- En tout premier lieu, nous tenons à dénoncer l'attitude des directions locales qui n'ont pas hésité à faire pression sur les agents pour que ceux-ci ne fassent pas de recours, ni en CAP locales, encore moins en CAP centrales, allant même parfois jusqu'à promettre une bonification pour l'année prochaine... Comme chacun sait, les promesses n'engagent que ceux qui y croient ! Objectif non avoué : laisser penser, statistiquement parlant, que la grande majorité des agents du Trésor Public adhèrent à ce nouveau système, d'autant que certains d'entre eux se sont autocensurés, dépités de l'opinion qu'ont d'eux leurs supérieurs et convaincus dès lors de n'avoir aucune chance d'obtenir satisfaction lors d'un recours. Néanmoins, ils ne se sont pas privés, hélas en vain, de commenter et de contester dans les faits, dans la partie «observations» qui leur était réservée, l'avis que leur direction portait sur eux, invoquant notamment les conditions de vie au travail.
- D'ailleurs, d'«entrée de jeu», «les dés étaient pipés»! En effet, au niveau local, les réserves de capital-mois constituées pour d'éventuels recours, étaient quasi-inexistantes voire inexistantes. et, au plan central - nous pourrions le constater dès cette CAP - la situation n'est guère meilleure: les réserves sont de 59 mois pour les B et 62 pour les C, soit un 1/2 mois par département et catégorie!!! Il est même arrivé que, dans tel département, la direction locale soit obligée de demander aux agents de dévalider leur signature, cette direction ayant commis la «grave erreur» de reconnaître plus d'agents «méritants» que son quota le lui permettait! Par contre, la «note d'alerte» se révèle bel et bien une sanction; l'éventuel retard à l'avancement ou l'exclusion du droit à certains éléments de rémunération sont là pour le confirmer. Sud Trésor revendique la suppression pure et simple de la note d'alerte qui n'est autre qu'une note-sanction déguisée, comme nous l'avions anticipé en la rejetant dès l'élaboration du projet ministériel.
- Du fait du contingentement, l'attribution des bonifications a été encore plus inégalitaire que par le passé. Certaines trésoreries, «par hasard» parmi les plus petites, n'ont bénéficié d'aucun capital-mois. Faut-il croire à l'absence d'enjeux et de futures fermetures de ces structures ?

• Comment imaginer et croire, en fonction de ce qui précède, au bon déroulement des entretiens préalables? Certains d'entre eux se sont d'ailleurs avérés de véritables réquisitoires et mises en accusation, durant plusieurs heures. Pour preuve, certains comptes-rendus écrits par l'évaluateur sont dénoncés parce que ne retraçant pas toujours les propos réels tenus lors de l'entretien, surtout lorsqu'il s'agit de mettre en cause le temps partiel, l'absence pour raisons de santé, l'activité syndicale voire mutualiste. De plus, lorsqu'il y a recours, l'absence de rapport du notateur ou un rapport bâclé montre tout l'intérêt dont fait preuve la direction locale dans la prise en compte de l'argumentaire des agents. Certaines «lettres-type» de TPG ou d'évaluateurs-notateurs en sont une parfaite illustration. Nous sommes curieux de connaître la réaction de la parité administrative en CAP centrales face à de telles pratiques.

• Concernant les objectifs, les remplir, voire les dépasser ..., ne garantit pas d'être parmi «les élus» de la direction. C'est, vous l'aurez deviné, fonction du capital-mois ! Et, si rien n'est disponible, le tableau synoptique peut même en souffrir au nom d'une soi-disant cohérence, objectif ne rimant pas avec objectivité... De plus, quand les objectifs ne sont pas atteints, plutôt que de reconnaître les raisons inhérentes à l'organisation du service, au manque d'effectif ou à l'absence prolongée pour maladie, le notateur en déduit une mauvaise volonté de l'agent ... C'est tellement plus simple.

• Concernant l'aptitude à exercer dans le grade supérieur, heureusement que certains agents ont pu bénéficier d'un avancement in extremis avec l'ancien système. Nous dénonçons le fait que, désormais, un avis défavorable puisse être donné pour changer de grade alors que le travail est identique. C'est là un nouveau moyen pour de petits chefs locaux de se défouler. Quant au changement de corps, nous tenons à dénoncer que trop souvent, le mot «réservé» a été utilisé sous prétexte que l'agent ne souhaite pas dans l'immédiat accéder au corps supérieur.

• Enfin, nous tenons à dénoncer la duplicité de certains TPG qui, bien que ne partageant pas certains propos tenus par des notateurs de 1er degré et s'étant engagé à effectuer un rappel sur les nouveaux principes de la notation-évaluation lors de la prochaine campagne, n'en ont pas moins maintenu la note et les appréciations de ces derniers, qui, elles, demeureront dans le dossier de l'agent avec les conséquences que l'on peut deviner.

Patrice LAURRIN

T.G de la Moselle. Tél : 03 87 38 68 71

Jacky LE SAUSSE

P.D de la Corrèze Tél : 05 55 26 11 00

ATTENTIONRappel :

La fonction publique s'est vue obliger de revoir la carrière des agents de catégorie C avec un effet au 1er octobre 2005.

La cause : Du fait de l'augmentation du coût de la vie et de la revalorisation insuffisante de la valeur du point d'indice les agents des débuts de carrière des échelles 2, 3, 4 et 5 se retrouvaient régulièrement à percevoir moins que le SMIC.

Certes, si un faible nombre d'agents est concerné (par chute du recrutement) par la revalorisation des 3 premiers échelons chaque agent est néanmoins concerné par le reclassement intervenu au 1er octobre qui dans les faits va se solder par un reclassement à un échelon inférieur à celui détenu au 30 septembre 2005.

Pour plus d'explications lire le spécial C diffusé par SUD Trésor début octobre.

Dates des prochaines CAPC de révisions de note 2005 des Agents de recouvrement et agent administratifs :

**les 16 et 17 novembre
le 14 décembre**

Rappel :

Les lundis 31 octobre 2005 et 26 décembre 2005 sont réputés fériés pour les agents des services déconcentrés du Trésor y compris les auxiliaires et les vacataires mais sont compris dans le forfait de 45 jours.

