



Syndicat National du Trésor

**De pressions....en expressions :
il n'y a qu'un pas !**

Franchissez le : votez CGT !

Le Trésor Public a considérablement évolué au cours des dernières années. Les incessantes réformes concernant les missions, les structures, l'environnement du réseau ont transformé les relations entre agents et modifié les rôles de chacun dans l'exercice de nos missions et de notre travail.

L'annonce, au mois d'octobre, de la volonté ministérielle de procéder à la fusion DGCI/DGCP ne remet pas en cause les logiques d'abandon de missions de service public, de suppression d'emplois, d'individualisation des rémunérations et des carrières mises en œuvre par l'administration et combattues par la CGT.

Adhésion et obéissance : Une conception de l'encadrement ?

Dans ce contexte, quels sont le rôle et la place de l'encadrement ? Statutairement, il est défini par l'article 5 du décret 95-869 : le cadre A exerce des fonctions comptables ou non-comptables, se voit confier des missions d'encadrement, d'expertise ou toute autre fonction de responsabilité et peut être également chargé des fonctions d'huissiers. Si ces dispositions réglementaires ne rendent pas compte de l'ensemble des tâches diverses et variées effectuées par les cadres A, on doit remarquer qu'elles sont bien éloignées des objectifs réels de l'administration dans les fonctions qu'elle entend confier à ses cadres.

En effet, au cours des dernières années, la CP a choisi de privilégier le management au détriment de la technicité. Le renforcement des cours à l'ENT, la réforme du concours qui vise à recruter des cadres A ayant déjà des pré-requis et des capacités managériales, les discussions sur les métiers de chef de service dépense ou comptabilité axées avant tout sur les capacités à gérer une

équipe sont autant d'illustrations de la volonté de la direction de faire du cadre A avant tout un «manager» et uniquement un «manager» !

Mais qu'est-ce qu'un «manager» ? Au-delà du choix d'un vocable anglo-saxon, la difficulté est bien de donner un sens à ce terme, la notion ayant de multiples définitions.

Néanmoins pour la CP les choses apparaissent simples puisqu'elle a choisi une définition, pour le moins restrictive, qui consiste à faire du cadre A une simple courroie de transmission des réformes. **Avec l'annonce de la fusion, les choses prennent une autre tournure. L'encadrement se retrouve plus que jamais au centre des préoccupations du ministère qui entend bien en faire un enjeu majeur dans sa stratégie de communication et de relais de sa réforme auprès des personnels.**

A ce titre, le discours du ministre est plus qu'inquiétant puisqu'il précise que

les responsables nationaux, locaux et de l'ensemble des nouvelles structures issues de la fusion seront choisis en fonction, non de leurs capacités professionnelles, de leurs qualifications, mais bel et bien compte tenu de leur engagement dans la réforme.

Si ce discours ne constitue pas une nouveauté pour les cadres A habitués à être jugés sur la base des indicateurs du contrat pluriannuel de performance (CPP) et donc implicitement sur leur capacité à appliquer les consignes de leur direction, il affirme néanmoins clairement ce que l'administration attend de ses cadres : adhésion et obéissance.

Une réalité : profilage, pression et arbitraire !

La conception de la direction se décline pleinement dans la notation actuelle puisqu'il ne s'agit à ce jour que d'un outil visant à l'individualisation des rémunérations et des carrières. A ce titre, le cadre A puisqu'il est bien souvent noté et notateur, est sans réel pouvoir.

En tant que notateur, il est prisonnier de l'attribution du capital mois fixé par sa direction ; en tant que noté, il est condamné à n'être évalué qu'en fonction des éléments du CPP et dès lors à ne quasiment pas exister si la mission dont il a la charge n'entre pas dans les priorités du CPP. Dès lors dans ce système où les possibilités d'attribution du capital mois sont limitées à la moitié des agents, les conséquences en termes de carrière ne sont pas neutres et dans le même temps, les garanties offertes aux cadres ne sont pas nombreuses. Celles-ci reposent essentiellement sur les élus, qui auront la charge de les représenter dans les différentes CAP.

La CGT, en présentant des candidats dans l'ensemble des CAP de cadre A, entend donc garantir l'équité dans la défense des droits, individuels ou collectifs des agents et permettre

La CGT refuse cette conception du management et a demandé à de nombreuses reprises l'organisation d'un débat sur le rôle et le sens de l'encadrement dans le réseau. La DGCP n'a jamais souhaité ce débat pour continuer d'imposer ses choix sans dialogue.

Pour la CGT il ne peut y avoir une conception de l'encadrement basée sur l'individualisation des objectifs et de la mesure de la performance. Il s'agit avant tout de réaffirmer que l'encadrement doit reposer sur une gestion sociale et responsable des personnels dans le respect des agents et de la continuité du service public.

d'aboutir à une autre réforme de la notation qui prenne en compte la qualité du travail fourni et les conditions d'exercice des missions.

Parallèlement à cette montée en puissance d'un management centré uniquement sur la simple relation hiérarchique, le rôle du cadre a été fragilisé suite à l'évolution de son positionnement dans le réseau. La DGCP, en imposant sa réforme du statut à laquelle la CGT s'est opposée, a banalisé l'ensemble des fonctions non comptables des inspecteurs, des RP et des TP et porte une lourde responsabilité dans cette fragilisation qui en découle.

Désormais, il n'y a plus de distinction entre chargé de mission, chef de service, ou adjoint. Il n'y a plus qu'un réservoir de cadres que la direction et les TPG peuvent utiliser selon leur bon vouloir en ne laissant qu'un minimum de protection aux agents et en tentant de court-circuiter au maximum les CAP. Désormais, il est impossible d'avoir une lisibilité en terme d'implantation fonctionnelle des emplois dans le réseau, il ne reste plus qu'une approche budgétaire de l'emploi déconnecté des besoins des missions.

Cette situation, si elle est problématique en terme de pilotage du réseau, est de plus extrêmement dangereuse pour les cadres A non comptables. Ainsi, par exemple, alors même que la DGCP souhaite repositionner le rôle d'adjoint d'un poste comptable, il n'existe plus en tant que tel, il fait partie de l'ensemble des cadres A à la disposition des TPG.

L'insécurité liée à cette situation est d'autant plus grande que le système de mutation des inspecteurs a été réformé pour être déconcentré laissant donc une très grande place à la décision des directions locales. Le développement du profilage par les TPG, l'arbitraire des implantations et des désimplantations d'emplois, les pénalisations suite à un refus de mutation alors même que l'opacité du système ne permet pas une information complète des candidats à la mutation sont autant de dérives que la CGT, et ses candidats, ne peuvent accepter : car, là encore, les garants du respect des droits des cadres A seront les futurs élus dans les CAP. **Pour que ce système évolue vers plus de transparence, la CGT revendique la publication de l'ensemble des postes vacants au niveau national, l'absence de pénalisation en cas de refus de mutation, à n'importe quel moment de la procédure, et la mise en place de mouvements complémentaires suite à d'éventuels refus.**

Ces garanties demandées par la CGT sont d'autant plus importantes que désormais la durée de présence d'un cadre dans un département est de 3 ans minimum. Les conséquences de cette obligation peuvent parfois être dramatiques pour les agents qui connaissent d'important changement dans leur vie. A ce titre, les exemples sont légions : grossesse, naissance, évolution professionnelle du conjoint, vieillissement de l'entourage, etc... Plus paradoxal, elle place des agents dans une situation ubuesque lorsque des cadres se sont engagés sur une fiche de poste imposée par la direction sur un programme particulier (ex hélios) pour une durée de 2 ans et qu'à l'issue de cette période, ils ne

peuvent néanmoins pas demander leur mutation puisque la règle de gestion l'interdit.

Certes, il est possible de bénéficier d'une réduction de 6 mois lorsque la demande revêt un caractère prioritaire. Reste que celui-ci n'étant défini dans aucun texte, c'est la CAP nationale qui reconnaît celui-ci ou pas. Là encore, le rôle des élus est primordial. **La CGT et ses candidats s'engagent à défendre les droits des agents en toute transparence et revendique la suppression de la règle injuste de blocage des 3 ans et la reconnaissance de caractères prioritaires.**

En prolongement de ces bouleversements hiérarchiques et de cette fragilisation de leur rôle les cadres du Trésor subissent d'importantes évolutions en termes de promotions et de rémunérations qui les placent toujours plus sous l'arbitraire du TPG.

Ainsi les nombreuses possibilités offertes de promotions sur place sur des emplois non comptables modifient complètement l'équilibre des promotions au sein du réseau. En effet, le rétrécissement du réseau comptable sous l'impact des fermetures de postes conduit à une diminution du nombre de possibilité de promotion par mutation.

Dès lors, la CP a imaginé un système de promotion sur place en implantant des emplois de RP et de TP en Trésorerie Générale ou de RP en poste ; ce système, hors de l'attractivité réelle pour les personnels concernés, pose des problèmes de fond. En effet, en l'absence de lisibilité sur les emplois implantés, les TPG disposent d'une grande marge de manœuvre qui peuvent leur permettre d'imposer leur choix en dépit de la situation des services et des candidats à la promotion.

Dès lors, la CGT réclame la mise en place d'un examen professionnel pour le passage RP/ TP et, dans le cadre du

système existant, que les promotions soient majoritairement pourvues par voie de mutation et non laissées à l'arbitraire du TPG.

De même, la réforme, au-delà de la suppression du corps des huissiers, indique clairement la volonté de la DGCP en matière de rémunération. Le choix de la DGCP a été de les incorporer dans le corps des inspecteurs au prétexte de leur permettre de dérouler une carrière complète tout en les privant de la possibilité de poursuivre leurs missions dès lors qu'ils connaissent une promotion !

La CGT s'est, à de multiples reprises, exprimée pour dénoncer ce choix qui conduit peu à peu à abandonner un recouvrement public des créances publiques pour le confier aux huissiers privés. En plus de ces conséquences sur le service public, les premiers effets se font dès aujourd'hui sentir sur la situation des inspecteurs, chargés des fonctions d'huissiers. Ainsi, le nouveau régime indemnitaire est incompréhensible pour nombre de collègues et il n'est pas certain

qu'il soit appliqué de manière uniforme sur l'ensemble du territoire. Plus problématique, il laisse une partie de la rémunération des inspecteurs chargés des fonctions d'huissiers à l'arbitraire du TPG qui devra juger de leur totale implication personnelle et de leur participation active à la politique de poursuites.

L'arbitraire est ici total, la direction ayant refusé la possibilité de recours. Nul doute que la volonté de l'administration est d'étendre ce système à l'ensemble des cadres afin d'individualiser les rémunérations de chacun et de les déconnecter des qualifications.

La CGT réaffirme son opposition à toute forme de modulation des rémunérations et rappelle que c'est le salaire, base d'un socle de garanties collectives fondé sur la reconnaissance des qualifications qu'il est nécessaire de préserver loin des conceptions qui visent à le déstructurer en soumettant la rémunération aux aléas les plus divers.

Le 4 décembre, au-delà des hommes et des femmes qui vous représenteront aux Commissions administratives paritaires, vous choisirez entre des orientations syndicales.

En votant pour les candidats présentés par le SNT-CGT, vous choisirez des représentants efficaces et porteurs de propositions.

Vous exprimerez ainsi votre accord avec notre volonté de bâtir un syndicalisme de propositions, de lutte, unitaire, démocratique tenant compte de l'histoire de tous et des sensibilités de chacun.



Le 4 décembre 2007,

Pour être plus forts ensemble

Votez CGT !