



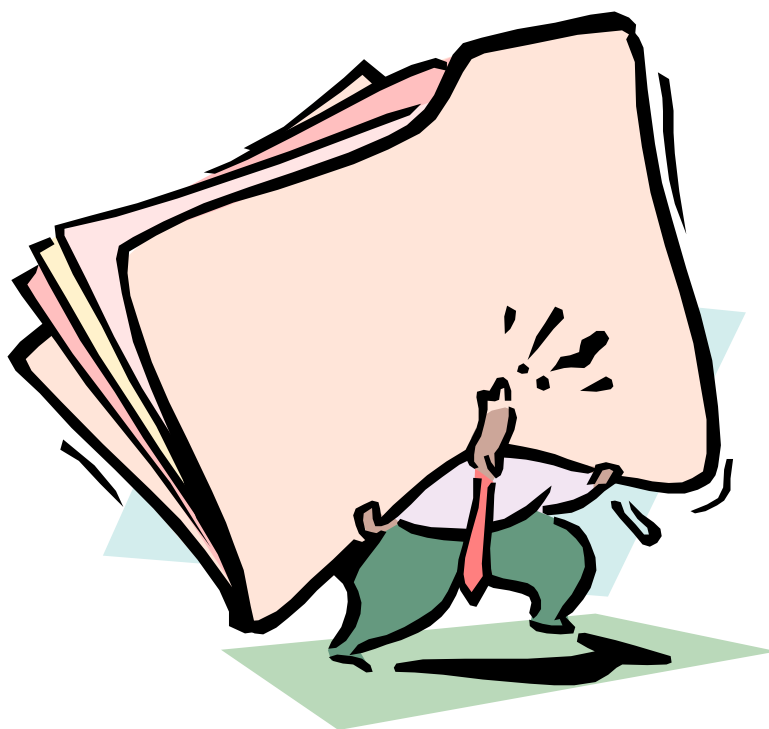
# *Syndicat National du Trésor*

Trésorerie Générale d'Ille et Vilaine

Avenue Janvier - 35021 Rennes cédex

Tel : 02 99 79 80 74 Email : [cgt.035@cp.finances.gouv.fr](mailto:cgt.035@cp.finances.gouv.fr)

## **Les orientations de la CGT pour la catégorie A au Trésor**



*Ce document a pour objectif de vous présenter les orientations concernant les personnels de catégorie A, adoptées par le SNT-CGT lors de son congrès de juin 2007. Il met en débat nos revendications et les moyens de les faire aboutir. Nous vous invitons à en prendre connaissance pour en débattre avec nous.*

# Pilotage du réseau : le malaise

## 1- Le cadre A au cœur de la pression hiérarchique:

### 1-1- Une pression de plus en plus forte

Un des objectifs de la LOLF est d'introduire au sein de l'administration : une culture de la performance. Sa déclinaison se retrouve dans le contrat pluriannuel de performances (CPP), que la direction définit comme le levier de modernisation des modes de gestions et de pilotage du réseau. Sa philosophie est, en effet, de lier les moyens financiers du réseau à sa « performance », qui sera évaluée par le biais d'indicateurs.

Il s'agit donc de mesurer la rentabilité économique, les gains de productivités dans la gestion de l'administration. Dès lors toute l'activité doit être contrôlée et vérifiée ; dans ce système, les indicateurs deviennent le cœur de la vie du réseau modifiant les rapports hiérarchiques et humains. On ne compte plus désormais les enquêtes, les mesures, les statistiques diverses et variées à tel point qu'il faut « prioriser » la charge de travail pour permettre aux indicateurs d'être remis à la bonne date.

La priorité n'est alors plus d'exécuter les missions mais bel et bien de fournir les statistiques exigées. Dès lors, la pression mise sur les cadres redouble : classique pour l'exercice des missions ; nouvelle dans l'appréciation de cet exercice.

Il ne suffit plus qu'un poste fonctionne bien : il faut que

tous ses indicateurs le prouvent. Cette nouvelle contrainte, qui peut parfois être ressentie comme du harcèlement, est encore renforcée par l'utilisation abusive des courriels : les rappels deviennent alors incessants, lassants et parfois culpabilisants.

Dans ce contexte, le cadre A responsable d'une unité se trouve réduit à ses indicateurs. Cette mutation de la relation hiérarchique s'est accompagnée d'une importance nouvelle donnée au management. Si le terme peut apparaître comme neuf dans l'administration, il a vite pris une place centrale. Ainsi l'ENT de Noisiel change peu à peu de vocation, elle ne doit plus former des techniciens mais bel et bien des managers au sens entendu par la CP. En 2006, 19% des cours étaient relatifs au management. De plus, la CP souhaite axer son recrutement sur l'appréciation des capacités « managériales » des candidats.

Le problème du terme Management vient de son caractère générique, et donc de ses multiples définitions. Pour autant, celle choisie par notre administration ne laisse pas de place à l'interprétation : le manager doit évidemment accepter la logique d'objectifs mise en place par la direction, et se doit prioritairement d'adhérer aux réformes et de les répercuter. Le cadre A n'est

donc pas simplement aux yeux de la DGCP le garant du bon fonctionnement de son unité de travail, mais avant tout le moteur du changement au sein du réseau. Les cadres sont donc utilisés comme un instrument pour convaincre l'ensemble des agents de l'inéluctabilité des choix stratégiques préétablis. Mais la mutation managériale pose un véritable problème à la DGCP ne serait ce que parce que les cadres A du réseau y sont de plus en plus réticents.

Malgré ses efforts, la DGCP se méfie de ses cadres A en organisant des « grands messes » au cours desquelles les agents B et C doivent venir écouter la bonne parole dispensée directement par les TPG ou leurs collaborateurs proches.

Dans ce mode de fonctionnement, le cadre A perd peu à peu de son autonomie dans ses fonctions : les méthodes d'organisation, de travail ne peuvent plus être librement choisies en fonction des besoins, des réalités locales mais sont bel et bien imposées par les orientations de la direction (CHD, back-office/front-office, etc...). A ce contexte difficile, se rajoutent les suppressions d'emplois qui entraînent nécessairement une gestion contrainte des services et des agents. Difficile dès lors de gérer humainement les problèmes.

## 1-2- La notation : symbole de cette pression

Dans sa logique actuelle, la notation est un outil d'individualisation des rémunérations et des carrières dans lequel le rôle du cadre A notateur est réduit : impossible de ne pas noter sous peine de pénaliser les agents ; impossible de dépasser les quotas établis par l'administration. Dès lors, il n'est plus possible de valoriser le travail collectif d'une unité de travail, au risque de voir le cadre A se couper de ses agents.

Pour autant, son rôle peut être décisif lors de la demande d'attribution du capital mois. En effet, selon son poids local, les agents sous sa responsabilité peuvent être

avantagés ou non. Le danger d'inégalité, tout comme celui de voir le cadre A transformé en représentant du personnel n'est pas mince.

Sans autre connaissance que technique sur la méthode de la notation et sans vraie vision des conséquences sur la carrière des agents, les dangers sont nombreux pour les cadres A et les agents. Il est donc nécessaire de prévoir de réelles formations à la notation et ses conséquences.

La situation du cadre A est tout aussi difficile en tant qu'agent noté. En effet, les directions locales examinent leur travail avant tout sous l'angle du CPP et de ses indicateurs. Ceux-ci

présentés comme objectifs, il n'en reste pas moins difficile de mettre en perspective le rôle, l'apport du cadre et donc de le noter impartialement.

Le CPP ciblant certains domaines, les agents y travaillant peuvent donc apparaître comme plus méritants et bénéficier ainsi des bonifications au détriment d'autres collègues tout aussi efficaces. De même, le système de la notation ne peut reconnaître correctement le travail des adjoints. En effet, leur activité moins visible de l'extérieur ne les avantage pas dans la logique du CPP. Ce mélange des genres entre CPP et notation est encore plus visible lors de l'entretien.

## 2- Une dangereuse précarisation du rôle et du statut des cadres A par l'administration.

### 2-1- Des fonctions de moins en moins bien identifiées

Si le cadre A par son statut a longtemps bénéficié de fonctions définies (comptable, chef de service, adjoint, chargé de mission) lui assurant, à minima, une forme de protection, celle-ci a été supprimée par la volonté de la DGCP.

Avec l'instauration du caractère probatoire du stage pratique, c'est dès son entrée à l'ENT que le cadre A voit son statut précarisé. Après la double sélection du concours (écrit/oral), la période de formation théorique en école doit permettre à l'administration de porter un jugement sûr sur les inspecteurs stagiaires qu'elle a recrutés (d'autant plus que la

place de l'oral aux concours devrait être prochainement renforcée). Il n'est dès lors pas admissible d'introduire une nouvelle étape dans le processus de titularisation des stagiaires. Le caractère probatoire du stage pratique va dans le sens du renforcement de la précarisation du A. Le principe d'égalité de traitement entre inspecteurs stagiaires, pourtant répété comme une antenne par l'équipe de direction de l'ENT Noisiel, serait de plus gravement compromis par l'introduction du caractère probatoire du stage (qui ne peut s'envisager que sur la base d'un rapport des directions locales).

La fin du corps des huissiers du Trésor s'inscrit dans cette logique. En effet, sous prétexte de leur permettre de pouvoir dérouler une carrière en leur donnant la possibilité d'être promu RP et TP, l'administration les a intégrés dans le corps des inspecteurs en leur accordant la fonction de chargé des poursuites mais en ne leur permettant de dérouler une carrière sur tous les niveaux du A qu'en abandonnant cette fonction. La volonté de la direction est donc de bénéficier d'un corps d'inspecteurs aux fonctions les plus floues possibles afin de pouvoir puiser, sans restrictions, dans un réservoir de cadres A avec pour conséquences un minimum de

protection pour les agents. La réforme du statut des cadres A n'est que l'application de cette politique : en ne distinguant plus entre chef de service, chargé de mission, ou adjoint, les fonctions non comptables sont banalisées, et le TPG est ainsi libre dans ses décisions. Dans certains cas, les affectations définitives à l'issue de la scolarité ne sont connues qu'à la toute fin du stage pratique. Ces évolutions des règles de gestion du cadre A s'inscrivent dans la logique de la LOLF dont l'un des objectifs est d'accorder une autonomie croissante aux décisionnaires locaux en matière de gestion du personnel.

De plus, cette réforme du statut s'est accompagnée de la déconcentration de la gestion des cadres A. Des garde-fous ont été mis en place, ils sont insuffisants et les risques sont bien de voir les dérives s'accroître. Le SNT-CGT avec ses élus locaux reste vigilant pour que ces garanties se renforcent et permettent une

meilleure prise en compte des attentes des personnels.

Il convient d'être d'autant plus vigilants que les règles de gestion imposent désormais un blocage de 3 ans avant une éventuelle mutation. Seuls les cas prioritaires, non définis dans les textes, peuvent eux bénéficier d'une remise de 6 mois.

Dans ce bouleversement, deux types de fonctions semblent ne pas être touchés par la déconcentration : les informaticiens et les comptables.

Si la spécificité des informaticiens semble plus difficile à remettre en cause, celle de la fonction de comptable n'est plus assurée...

Basée sur le principe de la responsabilité personnelle et pécuniaire, la fonction comptable a été considérablement attaquée lors des dernières années.

D'abord, et principalement, par une remise en cause du principe de séparation par des choix politiques de plus en plus libéraux (volonté des organismes privés de s'octroyer les fonds des collectivités, méthodes d'organisation de la DGCP qui vide le réseau de son sens, etc.).

La diminution du nombre de postes comptables (400 suppressions entre 2004 et 2007) ne permet plus d'imaginer dérouler une carrière uniquement comptable.

D'autres éléments s'y rajoutent : la fermeture de «petits» postes comptables prive les jeunes inspecteurs d'accès aux fonctions comptables. Dans le même temps, les postes importants servent de voie de débouché aux cadres supérieurs bloqués dans leurs évolutions de carrière, ce qui contribue à paralyser le système des mutations et des promotions.

## 2-2- Une rémunération sous conditions ?

### Les primes au cœur de la rémunération

Les primes occupent une grande place dans les rémunérations des cadres. C'est une évidence chez les comptables du secteur public local, puisqu'ils peuvent bénéficier des indemnités de conseil et de budget (ICB). Si ces indemnités ne sont évidemment pas acquises définitivement et font l'objet d'un début de mutualisation, elles n'en constituent pas moins des revenus importants pour le comptable. De plus, selon une étude menée par la CP, hors prime de responsabilité, le régime indemnitaire des comptables reste plus avantageux que celui des non comptables.

Pour le SNT-CGT, la question de l'indemnité de conseil qui pose des problèmes de fonds (indépendance du comptable par rapport à l'ordonnateur) ne peut être un moyen de revalorisation du pouvoir d'achat en lieu et place d'une revalorisation salariale et de carrière de la responsabilité de l'état -employeur.

Dans ce cadre, la direction a entamé des réflexions sur la réduction du différentiel entre comptable et non comptable afin de favoriser le passage d'une fonction à l'autre en le limitant à la prime de responsabilité et aux ICB. La DGCP devrait alors augmenter significativement le montant de l'ACF des non comptables contribuant ainsi à accroître la

proportion des primes dans la rémunération.

Face à cette importance prise par les primes, le SNT-CGT rappelle son attachement à une réelle revalorisation des carrières et des salaires.

### La modulation

Les primes n'ayant pas le même caractère que le traitement, elles peuvent faire l'objet d'une modulation. Cette pratique existe déjà à l'échelle du réseau avec la prime collective du CPP mais aussi dans un cadre plus individuel.

Ainsi, lors de la réforme du statut des huissiers du Trésor, une modulation de la rémunération a été prévue, basée autour de quatre critères. L'un d'entre eux

préfigure sans aucun doute l'évolution qui attend les autres agents du Trésor : les inspecteurs, chargés des poursuites seront rémunérés en fonction de leur implication personnelle et de leur participation active à la politique de poursuite, celles-ci étant appréciées par le TPG. Ce critère, complètement arbitraire, met clairement en place les jalons d'un contrôle réel de tout ou partie de la rémunération des cadres par leur direction. On peut aussi déjà voir dans les conditions d'attributions des agences comptables en adjonction de service la préfiguration d'un tel système, même s'il ne s'agit pas de remettre en cause le besoin de comptable du Trésor dans ces structures : on doit déplorer que l'opacité dans le choix du futur comptable puisse déjà ressembler dans

certains cas à une prime supplémentaire accordée par le TPG. Le SNT-CGT relève que la modulation est d'autant plus dangereuse que la part du traitement indiciaire ne cesse de régresser dans l'ensemble de la rémunération.

#### **Les promotions**

Le passage à RP, puis TP avec une mobilité au sein du réseau reste la voie classique de promotion pour les cadres A. Néanmoins ce système montre des signes d'essoufflement, le resserrement du réseau comptable a profondément restreint les possibilités d'évolution. Dès lors, la direction a été contrainte de mettre en place un système de promotion sur place pour permettre l'évolution d'un plus grand nombre de cadres A.

Le SNT-CGT exige la lisibilité et une transparence des affectations dans le respect des règles de mutation.

Le SNT-CGT exige que la CAP centrale dans ce domaine comme dans d'autres, joue son rôle de garant de l'égalité de traitement des personnels et fasse respecter les règles de gestion. Pour autant, le SNT-CGT ne peut se satisfaire de ce seul rôle de « gendarme ». Si la transparence doit s'appliquer dans le cadre des personnels promus, elle doit aussi s'appliquer aux choix des TPG dans l'organisation des services et leur lisibilité.

Le SNT-CGT revendique donc que le CTPC et les CTPL soient consultés sur les implantations d'emplois et des transformations d'emplois dans les services et dans les TG.

-----

# Les propositions de la CGT

## Cadre A

En préalable le SNT-CGT réaffirme son attachement à ce que les cadres A puissent dérouler une carrière indifféremment dans des fonctions comptables et non comptables tout au long de leur activité professionnelle.

## Rôle du cadre A

Par sa volonté de mettre en place une pensée managériale unique, et en amenuisant les garanties offertes à ses cadres, la direction cherche, bel et bien, à les transformer en simple rouage de ses réformes et ne leur permet pas aujourd'hui d'exercer leurs fonctions dans des conditions sereines, bien au contraire. **Le SNT-CGT ne peut se satisfaire de ce constat de malaise des cadres du Trésor. Face à l'accélération des réformes libérales, notre syndicalisme spécifique a un rôle majeur à jouer auprès des cadres A.**

**Dans cette perspective, le congrès se prononce :**

- Pour mandater le secrétariat national afin d'engager une réflexion sur le management dans notre réseau. Celle-ci devra permettre d'affirmer les principes sur lesquels doit se fonder une gestion sociale et responsable des personnels dans le respect des agents et de la continuité du service public. A cette fin, un groupe de travail en lien avec les sections sera créé. Ce groupe de travail devra s'enrichir des propositions élaborées au niveau de la Fédération des Finances et de l'UGICT-CGT.
- contre la banalisation des fonctions des cadres A (comptables et non comptables) et pour une définition claire des emplois en terme de transparence et d'efficacité pour le réseau.
- pour une implantation nationale, des emplois d'inspecteurs chargés des fonctions d'huissiers.
- pour une répartition de ces emplois en fonction des besoins du réseau (ce qui nécessite des créations d'emplois) afin de réaffirmer leur rôle dans l'exercice des poursuites.
- pour l'accès au moyen d'un examen professionnel des agents commissionnés actuels à la catégorie A sur des postes d'inspecteurs chargés de la fonction d'huissier.

## Concours et examens professionnels :

Le congrès rappelle son attachement au recrutement par un concours pluraliste et ouvert à tous. Il se prononce :

- contre la réforme des épreuves du concours qui permet un profilage accru dans la sélection des candidats. Il réaffirme la nécessité de l'écrit en lieu et place de l'oral d'autant plus arbitraire qu'il est valorisé par le ministère autour de critères de motivation et de « comportement ».
- pour la réaffirmation d'examens professionnels (B en A, passage à RP et à TP) en lieu et place des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement actuellement mis en œuvre.

## Contre la modulation des primes et pour une véritable revalorisation des salaires :

Le congrès se prononce :

- contre la volonté de l'administration de mettre en place une modulation de la rémunération des cadres sous toutes ses formes.
- pour une rénovation de la grille qui doit permettre la reconnaissance des qualifications et une meilleure réponse aux besoins sociaux des fonctionnaires. Il demande également qu'une réelle transparence soit

mise en place dans les conditions d'attribution des agences comptables, afin de répondre à des besoins et non à des compléments de rémunération.

## **Mutations et affectations :**

Le congrès se prononce :

- Pour une affectation des stagiaires à la sortie de l'ENT prenant en compte les situations sociales.
- Pour la publication des emplois vacants au niveau national.
- Pour un examen dans le cadre des CTP des choix effectués par les TPG (implantations, emplois..)
- Pour la suppression de la règle de blocage des trois ans et demande l'ouverture de discussions sur la reconnaissance de caractères prioritaires dans le respect des mutations à l'ancienneté du grade.
- Contre toute pénalisation liée à un refus de mutation. Il s'oppose notamment à la pénalisation de 2 ans consécutive à un refus de mutation dans le cadre du mouvement local avant même le retour en CAP nationale. En effet, le mouvement de mutations est décomposé en trois phases pour les inspecteurs non comptables. La troisième phase qui constitue la validation juridique du mouvement se tient en CAPC après le mouvement proposé en local. Si le refus de la mutation intervient à ce moment, l'agent ne doit pas être pénalisé.
- Pour mandater le secrétariat national pour élaborer un module et former les élus en CAP locales afin de leur donner les moyens d'assurer leur mandat et de gagner de nouvelles garanties pour les personnels.

## **Notation :**

Le congrès se prononce :

- Pour la possibilité d'exercer un «droit de refus » en cas de désaccord entre le cadre et sa hiérarchie sur la fixation des objectifs. Cette proposition devra être travaillée en convergence avec les autres secteurs de la CGT, elle implique de s'interroger sur les conditions d'un tel droit au sein de la fonction publique et de ses règles statutaires.
- Pour que dès la connaissance du capital mois disponible, l'information et la consultation des CAP locales soient systématiques. En dehors de notre opposition de fonds à la notation actuelle ; il convient de s'interroger sur les modalités de répartition du capital mois : doit-elle être de la seule responsabilité du TPG ; doit on imaginer d'autres modes de répartition ? Qu'elle doit être l'attitude du notateur de premier degré alors qu'il ne dispose pas de moyens pour valoriser l'ensemble de ces agents ?
- Pour une responsabilisation du rôle de l'encadrement dans sa prise en compte des conséquences de la notation.

**Le congrès se prononce pour une refonte des règles de gestion des cadres A, en particulier les règles relatives à la durée minimale de fonctions, le caractère prioritaire lors des mutations, la question des promotions sur place, etc.**

Dans ce cadre et conformément aux orientations du syndicat, le congrès mandate le groupe de travail A, sous le contrôle de la CEN, pour qu'il s'empare de l'ensemble des questions spécifiques aux cadres A et qu'il élabore une plate forme revendicative précise sur tous les aspects concernant les cadres qu'ils soient comptables ou non comptables en tenant compte des spécificités.

-----

**Ce document a été adopté par le 25<sup>e</sup> congrès du SNT-CGT qui s'est réuni à Guidel du 4 au 8 juin 2007.**

Cher(e) collègue,

Vous avez maintenant en main nos analyses et nos propositions.

Elles ne sont pas un lot complet à prendre ou laisser, mais bien une base de réflexion pour avancer ensemble afin de créer un meilleur avenir pour les A du trésor.

Le 4 décembre prochain, se dérouleront les élections professionnelles dans l'ensemble du ministère. C'est à partir de cette réflexion que la CGT proposera aux Inspecteurs de lui donner mandat pour les représenter pendant trois ans.

Au niveau national en 2004, nous aurions pu obtenir un élu Inspecteur à la CAP centrale. Cette année encore, les candidats de la CGT en CAP locale et centrale d'inspecteurs seront porteurs des valeurs de la CGT et de la volonté d'une gestion plus équitable et transparente des carrières et affectations des agents de toute catégorie, notamment des cadres A.

Chacun d'entre vous peut y contribuer.

**Retrouvez plus d'informations sur le site internet du SNT-CGT**

**<http://www.tresor.cgt.fr>**

**et sur le site internet de la section d'Ille et Vilaine**

**<http://www.tresor.cgt.fr/35>**

Par ailleurs, nous vous invitons à nous faire part de vos remarques et à vous inscrire à la liste de diffusion de la section à partir de la page d'accueil du site en cliquant sur l'icône « **recevoir nos infos** »

**Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT !  
Je participe, je me syndique.**

NOM et Prénom: .....

Résidence administrative : .....

Adresse Mail : .....

Grade : ..... Echelon/indice : .....

Temps partiel : .....% date : .....

Signature :

