



CAP LOCALES
29 MAI 2006
TABLEAUX D'AVANCEMENT
CONTROLEURS 1ère CLASSE et PRINCIPAUX
AGENTS ARP2 ET ARP1
LISTE D'APTITUDE DE C EN B

Déclaration des élus CGT aux CAPL du 29 mai 2006

La commission administrative paritaire locale est pour la première fois appelée à émettre un avis sur les propositions de classement des agents du département sur les tableaux d'avancement.

Jusqu'en 2005, la direction générale gérait la procédure d'avancement de grade et déterminait le nombre de promotions autorisées.

Les critères de sélection (Echelon, ancienneté, note chiffrée, âge) étaient appréciés « mathématiquement » au plan

national. Aucun avis n'était demandé aux trésoriers-payeurs généraux.

A partir de cette année - et dans la limite du nombre de promotions autorisées sur les départements-la déconcentration de la procédure va conduire les directions locales à déterminer elles-mêmes les agents qui pourront être retenus sur les tableaux, et ce, dans le cadre d'un plan de qualification particulièrement insuffisant.

Cela ouvre sans conteste la porte à des dérives locales et aux inégalités de traitement entre les agents.

L'avancement de grade, ce n'est pas uniquement un titre honorifique.

Cela constitue, malgré les limites de l'amplitude de la carrière et une valeur du point d'indice insuffisante, **une garantie de progression de revenus pour les agents.**

Pour tout changement de grade le classement est établi, dans l'ordre décroissant, à partir du dernier échelon du grade, puis des notes 2003 et 2004 (en partant de 19), puis de la notation 2005 (en partant de +0.06).

Comme de nombreux agents de fin d'échelon ont 19 en 2003 et 2004, c'est la notation 2005 qui est déterminante !

De fait, même le plus ancien dans son échelon, dont la valeur professionnelle est constante mais dont l'évolution de note aura été nulle en 2005 (0.00) est primé par un

collègue qui aura bénéficié d'une évolution de note positive (+0.06; +0.02). Même si ce dernier a moins d'ancienneté dans l'échelon.

Ainsi, des agents Contrôleurs de 1ère classe ou ARP2 perdent une année d'avancement de grade, donc perdent du pouvoir d'achat de leur salaire ! Ces mêmes agents perdront peut-être une autre année d'avancement en 2007 s'ils ne bénéficient pas cette année d'une bonification.

Une année de « déclassement » sera quasi- irrattrapable...

Aucun d'entre nous n'a désormais l'assurance de dérouler une carrière complète dans sa catégorie.

L'étude des tableaux de classement illustre la volonté « managériale » du décret sur la réforme de l'évaluation- notation de 2001 : mettre en concurrence les agents les uns contre les autres.

C'est aux antipodes de ce qu'attendent les agents.

La CGT considère donc que le seul classement possible est celui de l'ancienneté.
La CGT se prononce pour le déroulement linéaire de la carrière.

Nous rappelons ici, qu'en 2005, l'exercice a constitué à faire noter les agents sans connaître les conséquences sur leur déroulement de carrière.
Ce n'est pas seulement du jamais vu, c'est un scandale !

Les quotas imposés- « 20% d'excellents et 30% de très bons »- sont déjà offensants pour l'ensemble des agents. A cela s'ajoute l'opacité dans la répartition des enveloppes de capitaux mois auprès des notateurs de 1^{er} degré.

Nous rappelons également que la direction locale aurait dû communiquer aux organisations syndicales en début de campagne de notation les critères de

répartition 2006 du capital- mois entre les différents postes et services du département, comme l'indiquait la lettre de cadrage de la Direction Générale – Bureau 2^E.

La direction locale s'en est dispensée. La transparence serait –elle redoutée ou redoutable ?

Nous exigeons une réponse de la parité administrative sur les motivations qui l'ont amenée à faire silence sur ce point.

La réforme de la notation et la déconcentration de la procédure d'avancement de grade comporte un risque réel de dérive dans la gestion du personnel.

Que l'on ne nous explique pas, que la première année de cette soi disant « réforme », « il » faut essayer les plâtres.

Ceux qui essuient les plâtres ce sont les agents qui, aujourd'hui, sont « déclassés ».

La note de service n°06-015-v32 du 27 février 2006 prend quelques précautions pour rappeler que des notateurs ont confondu changement de

grade et changement de corps ou encore que certains agents notés à la note de référence « *auraient mérité une évolution positive de leur note* ».

Pour ces derniers, cela leur fait de belles jambes. Ils se retrouvent dans le « GRUPETTO » de leur échelon.

Vous l'avez compris, la CGT, ses élus, ses militants seront au côté des agents pour exiger une véritable revalorisation des carrières, une autre réforme de la notation et défendre les dossiers individuels qui ne manqueront pas d'être présentés en CAP de révision de note.

Vos élus C.G.T. en CAP locale de catégorie C et B

Jérôme Boufflers, Marie- Christine Cattin, Olivier Rigal, Christine Biaggini, Claude Mas, Andrée Guiraud, Catherine Marchioni, Michel Laugier, Jean- Pierre Aniel, Frédéric Larrivée

**Vous trouverez les listes des agents
proposés sur les tableaux d'avancement
sur notre site internet: www.tresor.cgt.fr/13**

Le compte rendu de vos élu-es

Suite à notre déclaration, la direction locale a considéré qu'elle avait informé les organisations syndicales de la répartition des enveloppes « capital- mois » 2006 lors de la cap de mutation du 6 mars 2006. Elle a procédé à « une première répartition arithmétique » et elle s'est engagée à ouvrir une « phase de dialogue avec les notateurs des différentes unités de travail afin de parvenir à la répartition la plus pertinente possible ».

Pour les élus CGT, cette réponse est une interprétation des plus restrictives de la lettre de cadrage qui précise : « *Il est rappelé que les critères d'attribution du capital-mois 2006 entre les postes et services du département doivent être communiqués en début de campagne aux représentants du personnel* ».

Pourquoi ne pas informer les élus du personnel des dotations attribuées (+0,02 et + 0,06 pour chaque catégorie) dans chaque poste et service ? Nous maintenons les termes de notre déclaration :

La transparence serait –elle redoutée ou redoutable ?

Nous avons rappelé que jamais les notateurs n'ont eu connaissance des conséquences de la notation 2005 sur l'avancement de grade et la carrière des agents.

Nous avons insisté sur le poids exorbitant de la notation 2005 sur le déroulement de carrière alors que c'est sur 3 années que les critères sont établis...

Si l'année dernière les bonifications de 0,02 et 0,06 entraînaient des gains d'un mois ou de trois mois pour le passage au grade supérieur, jamais n'ont été déterminés les « effets rétro » pour les derniers échelons de grade.

Ainsi 4 contrôleurs de 1^{ère} classe qui ont obtenus +0,02 ! (8^{ème} échelon depuis 2001) se retrouvent non seulement déclassés... du seul

fait de la notation 2005 mais surtout ne sont pas retenus par la parité administrative sur la liste proposée !!! (Rappel : 15 classés pour 159 ayants vocation statutairement !)

Quant à nos collègues qui ont eu la note pivot...

Devant l'insistance des élus à intégrer « ces exclus très bons agents »... l'administration de plonger dans le tableau synoptique pour tenter un « tri sélectif » ...alors même que celle-ci s'est refusée, lors de la cap locale de révision de note 2005, à modifier les tableaux synoptiques...

Et que penser des notateurs qui se sont abstenus de cocher des rubriques « excellent » au motif « que c'était l'exception » quand d'autres les ont allègrement servies ? Où est l'équité ?

Enfin, sous la contrainte des quotas et en fonction des enveloppes capitaux mois réparties... que penser de l'influence d'une note quand c'est un simple choix qui a déterminé l'attribution d'une bonification à un agent plutôt qu'à un autre ? Sous entendu, l'année prochaine ce sera au tour d'un autre...

Pour trouver des vertus à cette soi- disant « réforme », il n'y a que quelques zélés défenseurs du « mérite » et du « management nouveau », ce management archaïque qui voudrait transformer « les moules accrochées à leur rocher » (Villepin s'adressant à des journalistes et les comparant à des fonctionnaires) non pas en huîtres perlières mais en crabes que l'on mettrait dans un même panier !

Chacun son hobbies. Qu'ils s'essayent d'abord à marée basse sur les mollusques. Mais qu'ils n'en tirent pas des enseignements généraux, de ceux qui font des décrets comme celui du 29 avril 2001 que nous subissons aujourd'hui dans la Fonction Publique, au Minefi, au Trésor.

100% des Gagnants ont tenté leur Chance !

N'hésitez pas à faire appel de votre notation. C'est de votre carrière, de votre salaire et du montant de votre pension de retraite dont il est question aujourd'hui ! Depuis le début de cette réforme, la CGT n'a eu de cesse d'alerter les collègues.

Alors contactez vos élu-es CGT !

VOTRE CONFIANCE NE SUFFIT PAS ! SYNDIQUEZ-VOUS CGT !

Liste d'aptitude de C en B.

Le « vivier » est à l'étiage. Le manque d'oxygène serait il dû à l'eutrophisation ?

Traduction : le nombre de candidats est de **346 !!!**

L'administration propose de retenir 1 nom...puis deux. Et puis c'est tout.

La seule bouffée d'oxygène ? Il faut un examen professionnel....et des emplois ouverts...

2 candidates ont été retenues. Mmes Fretti et Bernhart. Nous les félicitons !

La CGT est revenue sur une candidate 2005 exclue pour limite d'âge alors que celle-ci est supprimée cette année (la limite). L'étude de la notation 2005 n'a pas plaidé pour cette collègue.

La CGT n'a pas pris part au vote.

Nous défendons les agents. Nous ne participons pas au Tri.

Pour information

Force Ouvrière a lu une déclaration en début de CAPL de contrôleurs, une déclaration contre la CGT ! mais sans la nommer ...

C'est certainement un profond désarroi qui doit être à l'origine de cette déclaration hostile à la CGT. Au delà des allégations en forme d'anathèmes délirants, FO Trésor précise que (...) *l'intégration du nouveau système de notation ne débouche pas sur des dérives et injustices (...).* !!!

Alors que la situation est grave pour les agents du Trésor, - réforme de la notation et conséquence sur les carrières et le pouvoir d'achat de nos salaires et de nos pensions, mise en concurrence des agents entre eux, restructurations de postes et services à venir..., le minimum que sont en droit d'attendre les agents qui ont voté et élu les représentants du personnel, est que ces derniers se concentrent sur les dossiers, sur la défense des agents et portent des revendications de progrès social et humain auprès de l'administration.

C'est un gage d'efficacité de l'action syndicale et nous rappelons ici que l'enjeu en Commission administrative paritaire n'est pas

de peigner la girafe ou d'attaquer un autre syndicat mais d'être efficace pour les agents !

Les militants CGT Trésor vont régulièrement à votre rencontre pour informer et débattre avec vous.

Depuis plusieurs mois, nous avons pris toutes nos responsabilités en alertant les agents du Trésor sur les conséquences de cette calamiteuse « réforme de l'évaluation notation ». Tant au niveau départemental qu'au niveau national, depuis les lieux de travail jusque dans les instances paritaires nationales.

Le choix de la CGT, c'est un syndicalisme de proposition, de luttes et de négociations.

Le choix de la CGT, c'est l'unité syndicale et le syndicalisme rassemblé pour plus de résultats.

Le choix de la CGT, c'est la solidarité interprofessionnelle avec tous les autres salariés. La place que notre organisation a prise dans la lutte contre le CPE est reconnue de tous, particulièrement par l'UNEF, l'UNL et la FIDL, les organisations des lycéens et des étudiants..

Le choix de la CGT, c'est de jouer son rôle de syndicat, sans contrepartie, pour tous les agents, en mettant par exemple à leur disposition « le guide en ligne de l'Agent du Trésor ».

Le choix de la Cgt, c'est aussi celui de la transparence et de la sincérité.

La crise sociale et politique fournit suffisamment de faits divers nauséabonds pour que nous préservions farouchement les valeurs qui font notre syndicalisme. C'est pour cela par exemple que la CGT Trésor 13 est allée à la rencontre des agents au lendemain du 21 avril 2001.

Depuis de nombreuses années, - et c'est heureux-, l'expérience des CAP et des CTPL nous a « appris à ne plus être surpris »...par les différentes interventions ou déclarations que nous écoutons... toujours avec la plus grande attention !

Mieux, cela participe à renforcer notre détermination pour un syndicalisme de transformation sociale : on ne pourra fêter des victoires que si l'on gagne des batailles. Menons ensemble ces batailles, comme pour le CPE qui a été... abrogé !