



25 mai 2007

L'exigence de reconnaissance des qualifications des agents de la catégorie C est de plus en plus forte dans nos services.

Cette aspiration est juste car nos missions font de plus en plus appel à une maîtrise des techniques nouvelles, à une connaissance de textes réglementaires et de procédures en évolution constante, à une formation professionnelle et bien souvent à une auto-formation sans décharge de travail, à des savoir-faire indispensables pour assurer un service public de qualité.

**Avec les agents, année après année, les élus CGT constatent et dénoncent les carences et les injustices de ce type de « promotion » par liste d'aptitude en catégorie B:**

- peu de places à pourvoir, des dizaines de dossiers excellents - et équivalents ! -, l'arbitraire de la sélection, des règles de « jurisprudence » (made in DGCP), l'arbitraire encore plus flagrant avec les conséquences de la réforme de l'évaluation - notation sur le déroulement de carrière.

**Evidemment que les agents promus contrôleurs « méritent » l'accès au corps supérieur !  
Mais combien restent sur le carreau ou désespèrent d'espérer...**

**C'est pour toutes ces raisons que la CGT Trésor considère que la promotion par liste d'aptitude a fait son temps: la liste d'aptitude ne répond pas aux aspirations légitimes des agents.**

**La CGT revendique son remplacement par un concours professionnel.**

Le concours professionnel se distingue du concours interne par un contenu plus adapté pour les agents qui remplissent les conditions statutaires pour être candidats sur la liste d'aptitude.

En effet, les épreuves du concours professionnel, basées sur l'expérience professionnelle acquise ne seraient pas conçues dans un esprit de pur "bachotage".

La préparation pour ce concours doit être destinée à renforcer les connaissances et la maîtrise des techniques dont disposent déjà les agents.

**Parce qu'il est un concours, il offre les garanties d'égalité et d'objectivité de traitement des agents.**

**Egalité et objectivité qui font défaut dans le système hyper sélectif de la liste d'aptitude de C en B.**

La CGT revendique également de véritables négociations sur la grille indiciaire et la valeur du point d'indice (intégration des primes dans le salaire), sur le déroulement de carrière et particulièrement sur l'amplitude de la grille de catégorie C.

**Car au delà du « titre » de contrôleur, ce qui est posé c'est la question du pouvoir d'achat, certes au regard des exigences dont fait preuve l'administration à notre égard, mais également, et peut être en premier lieu, pour mieux vivre et avoir des fins de mois qui ne commencent pas le 5 de chaque mois ! Et pensons aussi à nos retraites...**

La CGT Trésor revendique également un indispensable et nécessaire élargissement des possibilités de passage de C en B.

Trop de collègues finissent leur carrière « bloqués » pendant des années au dernier indice de la catégorie C...

Leurs connaissances et leur expérience font « vivre » nos services ; ces qualités sont utilisées sans être reconnues si ce n'est par des appréciations littérales (une fois par an) sur la feuille de notation...

**Au quotidien, dans l'exercice des missions, il n'y a plus d'agents d'exécution.**

Mais sur la fiche de paie et dans le déroulement de carrière nous sommes nombreux à considérer que l'administration ne reconnaît pas nos qualifications.

**Nous effectuons le même travail que les contrôleurs et parfois même nous remplaçons le cadre A... mais nous avons la paye d'agents de catégorie C.**

**Le son du Fifre le soir au fond du bureau...  
ou une fois par an lors de l'entretien d'évaluation**

Pas de pipeau : ce n'est pas être "plus méritant" - sous entendu travailler plus pour gagner plus - ou encore croire que si nous sommes moins nombreux nous serons mieux payés... Ce n'est pas non plus la carotte (radis ?) de la prime annuelle de 100 euros qui nous motive !

**Ce nous voulons c'est être considérés à notre juste valeur. Cela passe par la reconnaissance de nos qualifications.**



### **La CAP locale de liste d'aptitude de C en B**

Nombre d'agents ayant vocation = 381

Nombre de candidats = 330

Nombre de non candidats = 51

Le calcul du "ration" d'emplois de B ouverts sur le département est,  
**d'après la DGCP, de 22 emplois!**

**Soit: 5,77 % !!! des agents ayant "vocation" !**

Les agents dont les noms suivent sont classés sur la liste départementale qui sera soumise à la Commission Administrative Paritaire Centrale.

<b>Candidats classés en 2006</b>
1 André Ferrandino
2 Fabienne Condoret
3 Edith Jacquemot
4 Nicole Fretti
5 Chantal Bernhart

<b>Classement 2007</b>	<b>Nom Prénom</b>	<b>Service</b>
6	Benejean Agnès	St. Andiol
7	Aullo Alain	ERD Arles
8	Bailly Sylviane	ERD Aix
9	Jomain Annie	RF Aix
10	Bucchianeri Michèle	Trés. Marseille 9ème
11	Marrou Evelyne	Trés. Marseille 10ème /11ème
12	Giorgio Evelyne	Trés. Gardanne
13	Petteni Nicole	Trés. Aix Sud
14	Lopez Jean Jacques	Paierie départementale
15	Cortes Marie- Ange	Trés. Marseille 1er / 6ème
16	Legger Dominique	Trés. Pays d'Arles
17	Poirey Jacqueline	Trés. Marseille 8ème
18	Guerin Nadine	Trés. Aix Nord
19	Campo Mireille	Trés. Vitrolles
20	Mondet Christian	Paierie Régionale
21	Bianchi Mireille	SLR DI

Les votes : Administration et Fo: Pour Sans étiquette: Abstention

### **Cgt Trésor 13: Contre**

La Cgt a voté contre les travaux de la Cap locale.

Evidemment, en toute logique avec notre analyse des insuffisances et de l'arbitraire de la promotion par liste d'aptitude. Mais cette année en plus de l'arbitraire... nous avons un précédent: celui d'une injustice dont est particulièrement victime un agent. Et comme souvent, une injustice faite à un seul est une injustice faite à tous...

**Nous félicitons bien évidemment les collègues "classés" sur la liste par l'administration.**

### **Compte rendu des élus CGT Trésor 13**

Dans les Bouches- du- Rhône, le nombre d'emplois ouverts en catégorie B par l'administration est de 20,45 pour l'année 2007.

- La barre de l'optimisme étant portée à 21, notre administration locale a proposé une liste nominative de... 21 candidats.

La bienveillance administrative peut, si ce n'est se mesurer..., en tout cas s'arrondir à l'unité supérieure.

**22 ! V'la un os !**

Emportée par son élan ( ?!), l'administration propose de classer un 22ème candidat... mais « pas un de plus »... dixit la parité administrative.

**Concrètement, avec 21 agents proposés, on est à 5, 51 % des agents ayant vocation.**

**Avec 22 agents proposés, on passe à 5,77 % des agents ayant vocation...**

**C'est le grand bond en avant : +0,26 %**

#### **QUESTION**

Après avoir présenté sa liste de 21 noms, quel intérêt peut avoir la direction locale de « réserver au débat » la possibilité d'inscription {{d'un seul}} candidat ?

**Un seul nom. Un peu comme un chiffon agité, d'autres diront un os.**

**Quel est donc l'effet recherché ? Pour quoi faire ?**

Est- il possible de trouver un candidat « naturel », qui « émergerait » à l'issue d'un débat riche, argumenté, franc et direct entre la parité syndicale et la parité administrative de la Cap locale ? (Humour !)

(Les élus CGT se sont déclarés disposés à étudier le dossier de chaque candidat pendant la cap locale... Cette proposition n'a pas été retenue.)

Si la direction locale avait présenté 22 noms, la part du « dialogue social » aurait franchi un pallier significatif :

- On serait passé d'une marge de + 1/22ème... à zéro, c'est à dire Nibe\* !

- Remarquez, zéro + 1/22ème ça fait combien ? Nibe\* !

Un syndicat propose alors l'étude d'un dossier au président de la Cap locale...

### **Zlupzepleezlpuzzpluez...PUZZLE**

*"Quand on fait un puzzle de 22 pièces, c'est toujours mieux d'avoir la dernière pièce"*

Il faut reconnaître à la DGCP un mérite: celui de ne pas laisser au hasard le soin de faire les choses : "L'instruction" et "la note de service", ça sert à ça.

**Que dit la note de service N°07-009-v32 du 12 février 2007 ?**

*(...) En 2007, l'évaluation notation 2005 et 2006 sera prise en compte pour la sélection des agents à inscrire sur la liste d'aptitude à l'emploi de contrôleur du Trésor public de 2ème classe.*

*(...)*

*Eu égard à la forte sélectivité de cette promotion, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle des agents, compte tenu notamment :- des notations attribuées aux*

*intéressés ; - des propositions motivées formulées par les chefs de service ; - de l'évaluation des agents retracée par les comptes rendus d'évaluation.*

*Le compte rendu d'évaluation servira pour la sélection des agents, notamment au travers de la rubrique intitulée " évolution de carrière " (avis pour l'accès au corps supérieur) qui vaudra rapport. (...) extrait de la note de service N°07-0 09-v32 du 12 février 2007*

En d'autres termes, **ce sont l'avis (très favorable, favorable, réservé) du notateur de 1er degré pour le changement de corps (de C en B) sur la feuille d'évaluation notation ainsi que, comme précisé, l'appréciation sous la rubrique « Evolution de carrière » qui valent rapport pour la liste d'aptitude de C en B.**

**Benêt celui qui pense que cela suffit... Que croyez-vous qu'il arriva ?**

Certains chefs d'unités firent des rapports complémentaires à la feuille d'évaluation notation tandis que d'autres s'en dispensèrent...

Un rapport écrit en complément d'un dossier classé 1er dans un service, il n'y a pas de mal... Mais alors, il faut dire ( Pourquoi pas une note de service ?) à chaque chef d'unité, que pour chaque dossier classé 1er ...un rapport doit être fait !

Sinon, forcément, le dossier de tel agent va peser plus lourd que celui de tel autre... (la Cgt a demandé lors de la CAPL que le rapport complémentaire soit systématiquement communiqué à l'agent concerné)

**Mais là où cela devient très grave, c'est quand le rapport permet d'asseoir la priorité d'un agent sur celui qui était jusqu'alors classé 1er dans son service.**

{Bizarre. Je vous assure cher collègue, c'est bizarre.

#### **Explication (s)**

Un agent classé 1er dans son service se retrouve subitement déclassé... au profit d'un autre... et il est fait fi des appréciations, du tableau synoptique et des avis des années 2005 et 2006 sur la feuille d'évaluation notation qui aurait dû « valoir rapport » (selon la note de service DGCP N°07-009-v32 du 12 février 2007).

Et pour déclasser « soudainement » un agent classé 1er, le seul élément que peut produire le chef d'unité est un rapport annexé...

- Evidemment ! Quelle autre solution « trouver » pour déclasser un agent alors que l'avis très favorable et les appréciations littérales justifient amplement son classement en 1ère place et par conséquent, la possibilité d'être retenu sur la liste d'aptitude ?

Le président de la Cap locale a indiqué aux élus CGT « qu'il avait compris nos arguments »... mais qu'il ne « pouvait pas ne pas tenir compte de l'avis du chef d'unité » ...

**La CGT Trésor 13 pense que l'administration a pris une lourde responsabilité pendant cette Cap locale : la responsabilité, si ce n'est de n'avoir pas procédé à l'étude approfondie de la valeur de l'agent, en tout cas de n'avoir pas appliqué les disposition de la note de service N°07-009-v32 du 12 février 2007.**

L'injustice du déclassement de cet agent a de fait pour conséquence sa non- inscription sur la liste.

L'enjeu n'est pas d'avoir choisi tel ou tel « en son âme et conscience ».

L'enjeu n'est pas que les élus Cgt aient été ou non « compris ».

**L'enjeu est plutôt celui du sort fait à un agent « déclassé » sans raisons objectives, et volontairement écarté par son chef de service de l'accès à la liste d'aptitude au profit d'un autre.**

Qui veut la fin... veut les moyens. La CGT a été le seul syndicat à voter CONTRE les travaux de cette CAP locale.

**Retrouvez les infos syndicales sur : [www.tresor.cgt.fr/13](http://www.tresor.cgt.fr/13)**