



www.tresor.cgt.fr/13/

Union Syndicale du Trésor des Bouches- du- Rhône

Trésorerie Générale

183 avenue du Prado

13008 Marseille

04 91 17 92 06 / 04 91 17 91 96

Télécopie : 04 91 17 92 33

Courriel : cgt.013@cp.finances.gouv.fr

Déclaration des élus CGT

De C..... en B

Commission Administrative locale de liste d'aptitude de C en B.

30 mai 2005

Devant l'absence d'un véritable déroulement de carrière qui prenne en compte la reconnaissance des qualifications professionnelles et la technicité acquise, une des possibilités d'évolution professionnelle pour les agents reste l'inscription sur la liste d'aptitude de C en B.

La liste d'aptitude pouvait être considéré jadis, comprenez il y a très longtemps, comme un niveau supplémentaire desservi par l'ascenseur social.

Désormais, pour la majorité des agents remplissant les conditions statutaires pour se porter candidats, la liste d'aptitude est un niveau supplémentaire d'exaspération.

Il suffit de compter le nombre de candidatures enregistrées cette année encore : Beaucoup seront appelés, des noms reviendront, mais peu seront retenus et donc classés.

Ce système est navrant par son injustice - de très nombreux dossiers sont d'équivalence- et

révoltant par son opacité ; ce système est bien celui d'une époque révolue.

Révolue, parce que des agents confinés à des tâches d'exécution, c'est rare, c'est très rare.

Les agents de catégorie C aujourd'hui maîtrisent les nouvelles technologies, mettent en œuvre de nouvelles procédures, sont polyvalents, encadrent les jeunes agents, ont la responsabilité de portefeuilles, font office d'adjoints, sont des « piliers du service », etc.

Ce n'est pas le seul point de vue des élus CGT, c'est aussi ce qu'il ressort de la lecture des rapports des notateurs.

Système révolu également par la pression démographique : cela fait de nombreuses années que se bousculent au portillon de la liste d'aptitude celles et ceux qui remplissent les conditions statutaires.

C'est même l'embouteillage et des « jurisprudences » fleurissent

chaque année particulièrement pour « les agents qui ne pourraient pas dérouler une carrière de contrôleur (60 ans et plus en 2005).

Quel cynisme ! Ces agents sont souvent au dernier échelon de leur grade et y ont été confinés du fait de l'administration par une amplitude de carrière insuffisante.

Nous savons également que la réforme des retraites n'a pas eu pour ambition de permettre de partir à 60 ans avec un revenu décent. Trop vieux pour devenir contrôleur mais pas pour continuer à travailler.

A partir de quels critères objectifs l'administration peut elle départager les candidats ?

Nous savons évidemment que la qualité de rédaction du rapport du notateur de 1^{er} degré influe sur la détermination des dossiers retenus.

Nous pensons également que le poids hiérarchique du notateur fait aussi pencher la balance.

Nous savons aussi très bien que les termes employés dans les rapports des notateurs comptent, et que certains synonymes n'en sont pas ou qu'un présent de l'indicatif pèse plus lourd qu'un futur proche qui pèsera toujours plus lourd qu'un conditionnel.

Si le document fourni au notateur s'intitule « Appréciations raisonnées sur la manière de servir et sur l'aptitude du postulant à exercer des fonctions d'encadrement », nous constatons que de nombreuses appréciations n'ont rien de raisonnées et ne reposent sur aucune analyse de la valeur professionnelle de l'agent.

Cela confine au mépris et met en évidence un rapport imaginaire du notateur à l'exercice de ses responsabilités, particulièrement à l'instant de servir ce document.

C'est aussi le reflet d'une carence dans l'animation d'une équipe, de l'absence d'entretiens professionnels avec les agents en cours d'année, de point d'étape, de partage des problématiques rencontrées dans l'exercice des missions.

Certaines fonctions dans nos services semblent constituer des moins values pour les candidats à la liste d'aptitude comme par exemple la caisse et le guichet.

Sauf à considérer que ces fonctions seraient particulièrement attractives parce qu'elles ne nécessiteraient ni technicité, ni connaissance de l'environnement professionnel, ni sens du service public, etc, il nous semble que la répartition des fonctions au sein d'un poste est rarement organisée par la vertu du choix de l'agent mais au contraire déterminée par l'encadrement.

Il nous apparaît donc comme paradoxal que les agents qui exercent ces fonctions, qui sont au contact quotidien avec les usagers, qui sont le premier contact physique entre notre administration et le contribuable aient à pâtir d'une dévalorisation de leur fonction.

Les élus CGT souhaitent que l'administration prenne des dispositions afin qu'au plus tôt les fonctions exercées par ces agents soient reconsidérées.

La lecture du précédent PV de CAPL de liste d'aptitude de C en B nous permet de citer Monsieur le Président : « *la liste d'aptitude doit s'attacher à retenir les agents qui sortent du lot* ».

Retiendrez vous véritablement les noms des agents qui sortent du lot ou appliquerez vous les consignes de modération de la DGCP ? A savoir « proposer et classer un nombre d'agents équivalent à celui de l'année dernière » ? (note d'information du bureau 2E.).consignes qui ont pour objectif non pas de limiter le délai d'attente pour être nommé mais de réduire le nombre d'agents qui seront susceptibles de changer de corps dans le cadre de la nouvelle notation.

Comment expliquer aux agents que certains classement prennent en compte la structure, tandis que d'autres prennent l'ensemble d'un service ou d'un poste ?

Il en va bien évidemment du rang de classement et du délai interne pour être proposé N°1 dans le service.

Enfin, la « répartition équilibrée » des candidats classés par rapport au poids de chaque entité -TG, Marseille, Aix et Arles-, c'est à dire les inscrits sur la liste locale par rapport aux « ayants vocation » de chaque entité a peut être des vertus statistiques : il n'en demeure pas moins que « la géographie et le climat » influent de manière décisive sur les propositions de l'administration ou sur les non propositions.

La CGT demande à ce que soient reconnues les compétences et

l'expérience acquises par les personnels. Ainsi seule la généralisation des concours professionnels pour accéder au corps supérieur permettra une vraie validation des acquis dans le cadre d'une promotion qui implique de nouvelles fonctions ou des responsabilités spécifiques.

A ce jour, les syndicats n'ont toujours pas été informés des conséquences de la réforme notation sur les tableaux d'avancement pour l'année prochaine : la CAP centrale sera-t-elle dessaisie de ses prérogatives ?

Pour la CGT, la déconcentration de la gestion de l'avancement entraîne une inégalité de traitement entre agents et plus de subjectivité dans les décisions prises.

Les dernières propositions du ministre de la Fonction Publique tendent à écraser l'amplitude de la grille indiciaire de la Catégorie C.

Si le changement de corps est la reconnaissance de nouvelles fonctions, les agents considèrent également que le pouvoir d'achat de leur rémunération est aussi un élément de reconnaissance par leur employeur de leur aptitude, de leurs compétences.

La CGT est bien évidemment à leur disposition pour mener cette bataille, bataille qui a bien plus de chances d'aboutir qu'une hypothétique inscription sur la liste d'aptitude dans les contraintes d'aujourd'hui.

Les élus CGT : Michel Laugier, Jean Pierre Aniel, Frédéric Larrivière, Catherine Marchioni

"Tout ce qui est excessif est insignifiant"*

Le Président de la CAPL considère que les termes de notre déclaration, « Système Révolu », « mépris » sont excessifs et donc insignifiants...

Ce qui est excessif, c'est sans nul doute le nombre d'agents dont les dossiers n'ont pas été retenus.

Ce qui est insignifiant, c'est bien sûr de retenir 8 dossiers pour 2005 sur 355 demandes d'inscription sur la liste d'aptitude de C en B.

* Talleyrand est d'accord avec nous...

Rappelons que l'année dernière 11 candidats sur 31 ont été retenus en CAP Centrale.

Après cette CAPL, la liste 2005 s'établit comme suit :

Agents inscrits en 2002 :

- 1 Maryse TESSOR, TG RIA
- 2 Béatrice MARTINEZ, TG Secrét.

Agents inscrits en 2003

- 3 Monique LEONARDI, T. Arles Hôp.
- 4 Raoul FAYD'HERBE, T. de Miramas
- 5 Colette ELLENA, T. de Martigues
- 6 Janine FABRE, T. de Port de Bouc
7. Monique FERETTI T Marseille 7
8. Mireille MESTAPASQUA, T La Ciotat
9. Nicole MENELLA, TG DI SLR
10. Jean Paul VAIARELLO, T. AIX Sud
11. Laurence MORE FUSTE, TG MEEF
12. Josette ROBIN, T. Salon
13. Philippe MARTINEZ, T. La Ciotat

Agents inscrits en 2004

14. Michèle PEILLAT, RF Arles
15. Annie MAINOT, TG RPD
16. Marie Louise VERCOUTTRE, ERD Arles
17. Christine IBARES, T. La Ciotat

18. Chantal DELBREL, T. Les Pennes Mirabeau
19. Jacqueline PAPPALARDO, TG Personnel
20. Danielle ROCAMORA, RFMAP

Agents inscrits en 2005

21. Colette COLOMBANI, T. Martigues
22. Martine GALLO, T. Aubagne
23. André PAZOS, T. Salon
24. Valérie CONDOMINES, T. Aix Hôp.
25. Jacqueline DESCHAMPS, TG CFR
26. André FERRANDINO TG Dep Règl.
27. Fabienne CONDORET RFMM
28. Edith JACQUEMOT TG CFPU

C'est un préjugé que de penser que si les choses existent, c'est parce qu'elles existent naturellement.
SYNDIQUER VOUS CGT !