

Réforme de l'avancement de grade et de corps : De nouveaux reculs pour les agents !!!

La réforme de l'avancement est la conséquence directe et majeure de la réforme évaluation / notation. C'est la raison pour laquelle la CGT a toujours exigé de traiter ces deux sujets en même temps et avant la campagne 2005.

Pour masquer ses intentions, la DGCP a attendu le début de l'été et la réunion du 8 juillet 2005 pour révéler enfin les conséquences de la nouvelle notation sur le déroulement de carrière des personnels. Cette attitude inadmissible a valu une déclaration liminaire de la CGT en début de séance :



Déclaration CGT à la réunion du 8 juillet 2005 sur les conséquences de la réforme notation pour l'avancement de grade et les listes d'aptitude

La présente réunion attendue et demandée par la CGT depuis longtemps est plus que tardive. La CGT s'étonne par ailleurs que la question de l'avancement ne soit pas cadrée par une circulaire ministérielle, comme annoncé, avant d'être déclinée dans les directions du MINEFI.

Le contenu du projet de la direction qui consiste à transposer le dispositif des listes d'aptitude aux tableaux d'avancement ne justifie pas plusieurs mois d'attente. Cette attitude de la direction est d'autant plus à déplorer que certains éléments auraient été nécessaires aux agents pour comprendre la finalité de certains aspects de leur notation. L'écart de note de - 0,01 présenté dans l'instruction sur la notation comme un signal d'alerte s'avère être une véritable sanction dans le cadre des tableaux d'avancement.

Pour la CGT, le sujet de l'avancement que nous allons traiter aujourd'hui est capital pour les personnels et leur avenir. Compte tenu de la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, -5% par rapport à l'inflation sur les 5 dernières années, l'avancement constitue actuellement pour les agents la seule garantie de progression de revenus. Il s'agit aussi pour les agents du moyen principal de reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leurs qualifications. La DGCP aurait donc tort de précipiter ce dossier et de ne pas explorer toutes les conséquences de la mise en œuvre de la réforme notation au Trésor public.

Les revendications de la CGT en matière d'avancement sont claires et se résument en :

- ⇒ le remplacement des listes d'aptitude par des examens professionnels
- ⇒ la suppression des grades d'AST 2/1, d'ARP 2/1 de C1 qui n'ont aucune justification fonctionnelle, accompagnée d'un élargissement de l'amplitude indiciaire actuelle permettant de doubler le traitement au cours de la carrière dans le même corps
- ⇒ une révision des échelonnements permettant d'atteindre la moitié du gain indiciaire total après un tiers de la carrière dans le même corps



Aujourd'hui nous constatons que le projet de la direction est loin de satisfaire les attentes des personnels et de la CGT. Au contraire, il laisse planer dans le contexte, de la réforme notation un réel risque de dérive de la gestion du personnel. Nous l'avons constaté avec la campagne de notation 2005 : la subjectivité, les incohérences, l'insuffisance de cadrage national, les vices de forme, ainsi que le défoulement de nombreux notateurs ont entraîné l'arbitraire et l'inégalité de traitement dans les départements. Désormais, il est démontré qu'une grande partie de la mise en œuvre de la notation est à revoir. Pour la CGT c'est l'ensemble de cette réforme qui doit être renégociée.

La réforme de l'avancement qui est intégrée à celle de l'évaluation notation doit donc être abordée de manière différente : la discussion doit être ouverte avec les représentants du personnel et la réforme doit être cadrée nationalement pour que les dérives et l'inégalité de traitement soient évitées dans son application déconcentrée. Compte tenu des insuffisances apparentes des documents préparatoires, sur lesquelles la CGT interviendra en détail au cours de cette réunion, nous vous demandons d'ores et déjà un calendrier pour acter un réel dialogue social sur ce thème.

Les tableaux d'avancement

Projet de la direction sur les tableaux d'avancement

La réforme de l'avancement se situe principalement au niveau des tableaux d'avancement pour changement de grade (AR à ARP2, ARP2 à ARP1, C2 à C1 et C1 à CP). **Désormais la procédure est déconcentrée à l'image de ce qui se fait pour les listes d'aptitude.**

Rappel

Auparavant la procédure était centralisée et le classement se faisait en fonction des notes des 3 dernières années, puis la distinction se faisait à l'ancienneté.

La nouvelle procédure

- ▶ Détermination au niveau central du nombre de promotions à prononcer dans un grade particulier au titre du tableau d'avancement (plan de qualification ministériel).
- ▶ La direction centrale procède ensuite au recensement des agents ayant statutairement vocation. Pour cela une liste générale des agents ayant vocation et des listes départementales sont éditées.
- ▶ Les listes départementales d'agents ayant vocation seront envoyées aux trésoriers-payeurs généraux. Une indication du nombre d'emplois autorisés pour le réseau sera donnée aux T.P.G., afin qu'ils puissent calibrer correctement le volume d'agents à proposer pour leur département. **Les agents n'auront pas à faire acte de candidature.**
- ▶ Les commissions administratives paritaires locales se réunissent et émettent un avis sur la sélection et le classement des agents retenus par le trésorier-payeur général.

- ▶ Les procès-verbaux des C.A.P.L. sont envoyés à la direction générale.
- ▶ La C.A.P.C. se réunit pour donner un avis sur l'établissement du tableau d'avancement proposé par la DGCP. **L'ordre de classement des agents proposés par le trésorier-payeur général sera respecté.** Une liste complémentaire pourra être établie en prévision d'éventuelles défections.

Les nouveaux éléments

Dans le cadre de la réforme de la notation, **les notateurs de 1er degré sont amenés à émettre un avis pour le changement de grade dans le compte rendu d'évaluation.**

L'avis (« très favorable », « favorable », « réservé », « défavorable »), ainsi que l'appréciation dans la rubrique 'évolution de carrière' du compte rendu d'évaluation, servira de base à l'inscription sur tableau d'avancement départemental .

L'écart de note (+0,02 et +0,06), le tableau synoptique et l'appréciation du notateur seront pris en compte.

Les agents ayant une évolution négative de leur note (-0,01 ; -0,02 ; -0,04 et -0,06) seront exclus de la sélection.

La période transitoire

Tableau d'avancement au grade d'ARP2 :

Le taux de promotion est très favorable (1 agent sur 2 est inscrit). Les agents inscrits sont notés au moins 17.

L'examen de l'évaluation notation de l'année précédente pourrait suffire, avec toutefois la nécessité d'avoir au moins la note de référence pour les TA 2006 (note pivot 2005) et 2007 (note de 2006 au moins égale à celle de 2005).

Tableaux d'avancement aux grades d'ARP1, de contrôleur de 1ère classe, de contrôleur principal :

Ces promotions sont sélectives (taux de 7 à 20 % de promus environ).

- ▶ TA 2006 : 19 en 2003 et 2004, au moins la note de référence en 2005 (note pivot)
- ▶ TA 2007 : 19 en 2004, au moins la note de référence en 2005 (note pivot) et 2006 (note au moins égale à celle de 2005).

LES POSITIONS DE LA CGT

1°) La procédure

La CGT s'est clairement exprimée contre une déconcentration de l'établissement des tableaux qui rendra subjectif et injuste le classement des agents. Indépendamment du problème des quotas budgétaires, l'ancien système était juste, basé sur des critères clairs et nationaux. Il aurait pu être maintenu malgré la réforme de la notation qui n'oblige que la modification des critères de note.

Avec son projet, la DGCP remet ainsi en cause l'ancienneté et conditionne le déroulement de carrière à l'appréciation de la hiérarchie.

Désormais un notateur peut empêcher un AR de passer ARP2 ou un contrôleur 2ème classe de passer 1ère classe : les tableaux d'avancement de grade fonctionnent comme les listes d'aptitude.

2°) La note d'alerte

La CGT a également dénoncé l'utilisation abusive de la note d'alerte (-0,01), qui selon le projet présenté

en réunion, empêcherait à un agent de changer de grade pendant 3 ans.

Alors que présenté pendant la campagne par la DGCP comme sans conséquences, la note d'alerte s'avère être une vraie sanction : elle n'intervient pas sur l'avancement d'échelon, mais empêche l'avancement de grade.

Sous la pression des organisations syndicales, la direction va réétudier la question de la note d'alerte et envisage de limiter son influence à l'année suivant la notation où elle s'applique : une note d'alerte en 2005 empêcherait inscription sur tableau d'avancement pour 2006.

3°) L'avis du notateur

La CGT a aussi pointé les incohérences entre le compte rendu d'évaluation et le tableau d'avancement de grade. Nous avons demandé à la direction quelles consignes elle donnait aux notateurs pour qu'ils déterminent l'aptitude des personnels pour changer de grade sachant **qu'il n'existe pas de critères fonctionnels pour distinguer un AR d'un ARP2 ou ARP1 ou un Contrôleur 2^o classe d'un C1 ou CP.**

De plus, la DGCP fait inscrire tous les agents ayant une note de référence (n'ayant pas d'écart négatif) car ils sont considérés, selon ses termes, comme de « bons agents qui font correctement leur travail ». **Or, le compte rendu d'évaluation permet au notateur de mettre un avis 'réserve' ou 'défavorable' pour le changement de grade à ces mêmes agents.**

La direction a reconnu que les formules de la rubrique 'avancement' du compte rendu d'évaluation n'avaient pas d'intérêt puisque **les agents ayant des écarts de note négatifs sont automatiquement écartés des tableaux d'avancement.**

La CGT a donc demandé que cette rubrique soit radicalement transformée permettant aux agents ayant les critères requis de s'inscrire automatiquement sur les tableaux d'avancement.

La DGCP va étudier cette question et nous soumettre les corrections à la prochaine réunion. Cette mesure permettrait de réintroduire la notion d'ancienneté pour le changement de grade et éliminerait le « veto » injustifié du notateur.

4°) Les compétences de la CAP centrale

Le projet toujours flou de la direction pose également le problèmes pratiques. **La CAP centrale perd une grande partie de ses prérogatives avec la déconcentration des tableaux d'avancement, mais pourra-t-elle rejeter des classement départementaux établis lorsque les directions locales ne respectent les critères nationaux ?**

A moins d'une surveillance particulière de la DGCP sur toutes les opérations locales, toute dérive pourrait engendrer l'élimination de tous les agents d'un département des tableaux de l'année.

Le bureau 2E gestionnaire, s'est dit préoccupé par cette possibilité et va rechercher des solutions à proposer à la rentrée.

Les Listes d'Aptitude (LA)

1-Projet de la direction pour la liste d'aptitude de C en B

La procédure

Elle est identique à celle qui **préexistait la réforme de l'évaluation / notation :**

▶ Détermination, au niveau central, du nombre de promotions autorisées dans le corps de contrôleur au titre de la liste d'aptitude de C en B (emplois statutaires et emplois exceptionnels dans le cadre du plan de qualification ministériel).

▶ La direction procède ensuite au recensement des agents ayant vocation (40 ans avec 15 ans d'ancienneté). Pour cela une liste générale des agents ayant vocation et des listes départementales sont éditées.

▶ Les listes départementales d'agents ayant vocation sont envoyées aux trésoriers-payeurs généraux accompagnées des lettres-avis de candidature à remettre aux agents concernés. Une indication du nom-

bre d'emplois autorisés pour le réseau est donnée aux T.P.G., afin qu'ils puissent calibrer correctement le volume d'agents à proposer pour leur département.

► Les commissions administratives paritaires locales se réunissent et émettent un avis sur la sélection, et éventuellement le classement, des agents dont la candidature est retenue par le trésorier-payeur général.

► Divers documents sont envoyés à la direction générale pour l'établissement de la liste nationale à partir des listes départementales : les procès-verbaux des C.A.P.L., les rapports relatifs aux seuls agents proposés et classés.

► La C.A.P.C. se réunit pour donner un avis sur l'établissement de la liste d'aptitude proposée par la DGCP. L'ordre de classement des agents proposés par le trésorier-payeur général est respecté. Une liste complémentaire est établie en prévision d'éventuelles défections.

Les nouveaux éléments

Dans le cadre de la réforme de la notation, **les notateurs de 1er degré sont amenés à émettre un avis pour le changement de corps dans le compte rendu d'évaluation.**

Ainsi **les notateurs de 1er niveau n'ont plus obligation de rédiger un rapport suite à candidature sur liste d'aptitude.** L'avis (« très favorable », « favorable », « réservé », « défavorable »), ainsi que **l'appréciation dans la rubrique 'évolution de carrière' du compte rendu d'évaluation, serviraient de base au classement départemental de la demande.**

L'écart de note (+0,02 et +0,06), le tableau synoptique et l'appréciation du notateur peuvent contribuer à « l'examen approfondi du dossier de l'agent ».

la période transitoire (2006 et 2007)

Pour être retenues les candidatures **doivent réunir les conditions suivantes :**

- LA 2006 : 19/20 en 2003 et 2004, au moins la note de référence en 2005
- LA 2007 : 19 en 2004, au moins la note de référence en 2005 et 2006

En 2005 la note de référence est la note pivot et en 2006 la note de référence correspond à la note de l'année précédente (il ne faut donc pas avoir eu d'écart de note négatif).

Par ailleurs, les conditions suivantes seraient maintenues :

- durée minimale de 10 ans entre 2 nominations par liste d'aptitude
- possibilité de dérouler une carrière dans le corps des contrôleurs (agents âgés de 60 ans ou plus exclus). Les agents déjà proposés et classés en rang utile par les TPG, mais pas encore inscrits sur la liste d'aptitude, conserveraient une priorité d'inscription pour les listes à venir.

La direction ne se prononce pas pour l'évolution du dispositif à compter de 2008.

2-Projet de la direction pour la liste d'aptitude au corps d'AR

Le taux de promotion étant très favorable (il y a plus d'emplois disponibles que d'ayants vocation), aucune note chiffrée minimale n'est actuellement exigée. Dans les faits, les agents inscrits sont notés au moins 15. **Un rapport est demandé aux TPG pour les seuls agents qu'ils estiment ne pas pouvoir proposer à l'inscription.**

A l'avenir, la même procédure pourrait être maintenue. Les TPG pourraient s'appuyer sur la dernière évaluation notation pour effectuer leurs propositions. Toutefois, il serait exigé que les agents proposés soient au moins notés à la note de référence.

ANALYSES DE LA CGT

1°) Harmonisation des pratiques locales

La CGT a rappelé son opposition totale au principe arbitraire de la liste d'aptitude.

Néanmoins, notre délégation est intervenue pour que les critères appliqués localement soient enfin harmonisés pour permettre un traitement plus équitable d'un département à l'autre.

En effet, nous avons fait remarquer à la direction que l'établissement des listes varient d'un TPG à l'autre :

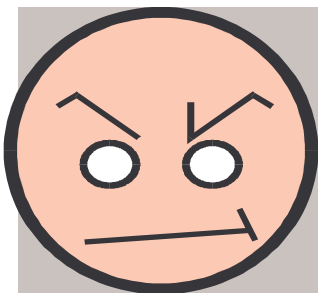
- ▶ certaines CAP locales établissent des listes d'attente sur 2 ou 3 ans, d'autres non,
- ▶ certains départements établissent des critères de tableau synoptique (toutes les croix dans 'très bien' selon l'ancien système de notation),
- ▶ dans certains cas, seuls les agents classés 1er de leur poste pouvaient être inscrits. Ceci privilégie les petits postes par rapport aux grosses structures où il y a plus d'agents ayants vocation.

La DGCP a pris acte de nos remarques et envisage un cadrage national plus précis des listes d'aptitude comme elle devrait le faire pour les tableaux d'avancement.

2°) Limite d'âge

Les organisations syndicales ont manifesté leur incompréhension quant à la limite d'âge imposée par la direction. Depuis la réforme des retraites des déroulements de carrières au delà de 60 ans sont envisageables.

La DGCP accepte de supprimer ce critère, mais va en rechercher d'autres pour éviter un changement de catégorie lorsque la retraite d'un agent candidat est imminente.



AUTRE NOUVELLE REJOUISSANTE : LES DECLARATIONS GOUVERNEMENTALES SUR LA SIMPLIFICATION DE L'IMPOT SUR LE REVENU.

COMMUNIQUE DE LA FEDERATION DES FINANCES

Simplification de l'Impôt sur le Revenu : une quadruple imposture

Si l'on en croit les déclarations gouvernementales, la simplification de l'impôt sur le revenu (IR) relève du bon sens au service de la justice fiscale et de l'efficacité économique pour le plein emploi.

A y regarder de près, on peut y déceler une quadruple imposture.

▶ Première imposture, sur 34,4 millions de déclarants à l'IR (en 2004), les 10,6 millions qui reçoivent un avis de non imposition ne sont pas concernés par les « simplifications » annoncées, soit près d'un tiers des salariés aux revenus les plus faibles.

▶ Deuxième imposture, l'annonce d'une mensualisation de la prime pour l'emploi dont le principal ob-

jet est la très modeste compensation par les deniers publics des bas salaires imposés par le patronat.

► Troisième imposture, les « simplifications » envisagées consisteraient pour l'essentiel à diminuer l'impôt des très hauts revenus et non ceux des revenus moyens avec en prime une baisse camouflée de l'ISF par un plafonnement du montant global des impôts payés.

► Quatrième imposture : plus c'est simple moins c'est juste. En effet diminuer le nombre de tranches et donc de taux d'imposition c'est moins tenir compte de la gradation des revenus au bénéfice essentiel des plus hauts revenus. De même la suppression envisagée de l'abattement de 20% est un cadeau supplémentaire aux revenus non salariaux

C'est donc, au bout du compte, mettre en cause le double caractère progressif (chacun paie selon ses ressources) et redistributif (le produit de l'impôt est réparti au profit de l'ensemble de la population notamment au travers des financements des services et équipements collectifs publics accessibles à tous) de l'IR, tel qu'il a été voulu par ses créateurs.

Ce projet du Gouvernement Villepin, présenté à l'issue de cent jours au cours desquels l'essentiel des décisions a consisté à remettre en cause les droits et garanties des salariés conformément aux attentes du MEDEF, est totalement irrecevable dans son état actuel.

La Fédération des Finances CGT, première organisation syndicale au MINEFI le combattra donc avec toute l'énergie nécessaire et portera son projet « Bercy autrement » au service du plein emploi et de la satisfaction des besoins sociaux.



AUTRE BONNE NOUVELLE (!): REORGANISATION D'UNE EPREUVE DU CONCOURS DE CONTROLEUR PRINCIPAL

104 copies de l'analyse de texte ont bel et bien été dérobées après avoir été corrigées. Elles ont été volées entre le 14 et le 15 juillet 2005 à l'aéroport de Roissy-Charles-De Gaulle, lors de leur envoi par colis Chronopost au centre de gestion des concours de Lille.

Les candidats sont donc contraints de se présenter à nouveau à cette épreuve le lundi 19 septembre prochain.

Au delà de la journée d'autorisation d'absence octroyée pour le vendredi 16 septembre, la CP demande aux services du personnel d'examiner à titre individuel tous les cas particuliers qu'engendre cette nouvelle épreuve (congés, dépense supplémentaire...).

Les candidats qui devaient débiter le stage de formation CIS à cette même date bénéficieront d'un accueil personnalisé à l'ENT de Lyon le mardi 20 septembre.

Pour tout problème non résolu au niveau local la CGT ne manquera pas d'intervenir auprès de la CP.

RÉUNION DE RENTRÉE AVEC M. MARTIN : LA SPÉCIALISATION EST EN MARCHÉ

Lors de la traditionnelle de rentrée avec les Organisations syndicales du département (FO et CGT), M. MARTIN nous a fait part des dernières nouvelles du réseau, à savoir la mise en application des réformes prônées par le Ministre Breton lors du CTPM du 7 juillet dernier. En effet, il a été demandé aux DSF et aux TPG de mettre en place des accueils communs CDI-Trésoreries partout où c'était possible. Donc, outre Sèvres et Sceaux, accueils déjà existants, cette réforme sera mise en place dans d'autres postes : Colombes, Montrouge et Suresnes. Pour ce dernier poste, il est envisagé une spécialisation Recouvrement Impôts dans les locaux de l'Hôtel des Impôts de Suresnes avec le poste de Puteaux Impôts, qui de fait fermerait et la gestion locale de Puteaux et Suresnes serait regroupée à Puteaux Municipale. Tout cela à l'horizon 2007...

Il est aussi envisagé à plus brève échéance une spécialisation Impôts de Sceaux mais nous n'en savons pas plus, rien ne serait finalisé mais tout de même un CTPL est prévu le 4 octobre et le TP de Sceaux aurait déjà annoncé à ses agents l'arrivée de 6 nouveaux agents dans le poste au 1er janvier... A suivre, donc...

Autre réforme, l'équipe de renfort! Elle sera, elle aussi spécialisée et donc, sera scindée en 2 : une spécialisée Recouvrement des produits de l'Etat et la 2nde, Gestion Locale et autres. Elles seraient, ainsi, chacune rattachées à un Inspecteur de la TG (un du Service Recouvrement et l'autre du CEPL). De plus, les mutations dans ces équipes ne se feraient seulement à l'ancienneté de la demande mais beaucoup plus au profil. « On gagne plus en étant dans l'équipe, donc ça se mérite », dixit M. MARTIN... A suivre donc, notamment après la réunion entre les agents de l'Equipe et la Direction.

MESSAGE DE SOLIDARITE

La section CGT Trésor des Hauts-de-Seine présente ses sincères condoléances aux personnels ayant perdu des êtres chers dans la catastrophe aérienne du 16 août 2005.

Toutes les sections locales CGT des Finances le SNADGI, les Douanes, la DGCCRF ainsi que la CGTM s'associent à ce message de la section pour exprimer leur solidarité.

Nous sommes solidaires de toutes les familles qui vivent le drame de ces tragiques disparitions.

Ensemble, faisons en sorte que cet événement ne soit pas suivi par l'oubli des tireurs de profits sans scrupule. La sécurité reste malheureusement un droit à conquérir.



Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT !
Alors, je me syndique ...

Nom :

Prénom :

Affectation :

Grade :

Indice :

Date :

Déclare adhérer au Syndicat National du Trésor

Signature :

A remettre à un syndiqué CGT ou à Carole LAFON case CGT de la TG

