



DOUBS



Pour un syndicalisme combatif au TRESOR

CAP LISTE D'APTITUDE C EN B ET TABLEAUX D'AVANCEMENT : VENDREDI 13 : 100 % DES PROMUS ONT TENTE LEUR CHANCE

Un vieux proverbe comtois dit : "il ne faut pas être superstitieux, ça porte malheur."

Ce Vendredi 13, cet adage trouvait tout son sens car en plus du SUPER LOTO, il y avait le tirage des promouvables à la liste d'aptitude. En effet, les parités syndicale et administrative étaient réunies en CAP pour débattre des listes de promotion par liste d'aptitude de C en B, ainsi que du tableau d'avancement de contrôleur 1^{er} classe à contrôleur principal. En fait de débat, il ne put y en avoir, compte tenu des critères retenus pour la sélection des heureux vainqueurs du "super tirage".

1. LISTE APTITUDE

En premier lieu, le Directeur des services nous fait un rappel des critères nationaux qui sont les suivants :

- Notation : note de 19 en 2004 et au moins note de référence en 2005 et 2006. Exclusion de tout agent ayant obtenu une note négative.
- proposition motivée formulée par le chef de service.
- évaluation des agents retracée par le compte rendu d'évaluation.
- mise à la disposition de l'Administration pour rejoindre tout poste à l'intérieur du département.
- Susceptibilité de dérouler une carrière mais pas de limite d'âge -vous apprécierez la subtilité-.

Ensuite, il nous explique que compte tenu du nombre restreint de possibilités de promotion par liste d'aptitude, seuls 8.19 agents sont "promouvables"; il nous expose les critères départementaux qui sont encore plus sélectifs : :

- exclusion des agents sans avis très favorable de leur chef de poste/service
- classement à l'intérieur de l'unité de travail poste / service
- tableau synoptique.
- P.V. des cap de LA. Précédents.
- Equilibre de la répartition TG /PNC et répartition géographique.
- Evolution de note minimale de 0.08 : soit +0.02 et +0.06.

La CAP devant statuer sur une sélection de 8.19 promouvables, une liste de 9 agents (4 en TG et 5 en PNC) est proposée par l'Administration et soumise au vote.

Comme à leur habitude et fidèles à leur position, les élus SUD Trésor ont refusé de prendre part aux travaux de la CAP en proposant quelque agent que ce soit; ils ont déposé une motion (cf. ci-après) lors du vote et se sont attachés à faire remarquer à l'Administration l'incohérence d'un système basé sur des critères purement subjectifs.

Ainsi, des agents placés dans le « vivier » ont encore disparu de la liste définitive alors que, de l'aveu même de l'administration, ils n'ont pas démérité, leur note en témoigne. Mieux encore, des agents dont l'évolution de note est de +0.12 (soit +0.06 2 années consécutives) sont primés par des agents à l'évolution de note inférieure, +0.08, pour la seule raison qu'ils ne sont pas classés premier dans leur poste/service. Les élus Sud Trésor font remarquer l'incohérence d'un système qui, basé sur une notation subjective, offre la possibilité à un agent d'obtenir consécutivement deux fois la note maximale, mais de n'être classé que second en ayant des notes supérieures au premier. L'enseignement que vous devrez tirer de ceci est qu'il faudra dorénavant non seulement vous soucier de votre note chiffrée, de la position des croix dans le tableau

synoptique, mais aussi de votre rang de classement à l'intérieur même de votre poste/service. Bref, de quoi entretenir une bonne ambiance entre collègues!

Enfin, que penser du critère de répartition géographique des agents promouvables ? Ceci s'apparente davantage à du saupoudrage afin d'apaiser les rancœurs qu'à un réel indicateur de la valeur des agents.

VOTE :

- **pour : FO 2 et administration 5**
- **contre : SUD 3**
- **abstention : 0**

2. TABLEAU D'AVANCEMENT Contrôleur 1^{ère} classe à contrôleur principal.

L'administration nous informe que 4.88 agents peuvent prétendre à promotion par tableau d'avancement et propose de classer 5 agents. Les critères de sélection ,fixés par note de service, sont les suivants :

- prise en compte de l'échelon par ordre décroissant.
- Dans un même échelon, prise en compte de la note chiffrée et de son évolution par ordre décroissant
- Dans un même échelon, à égalité dans les évolutions de note, départage par l'ancienneté dans l'échelon par ordre décroissant.

La note de service stipule également que des dérogations sont possibles dans le cas d'agents particulièrement méritants, proches de la retraite, ou les agents situés à l'échelon terminal de leur grade le 31/12/04 qui auraient mérité une valorisation de leur note en 2005, mais qui ne l'ont pas obtenue au seul motif qu'elle n'aurait eu aucune incidence en terme de réduction d'ancienneté. Ces agents se trouvent ainsi pénalisés pour le classement sur le tableau d'avancement. La NDS prévoit qu'afin de ne pas les pénaliser, il convient de les classer, comme si une valorisation (+0.02 ou +0.06) leur avait été réellement accordée. Un cas similaire s'était produit lors de la dernière CAP et la direction n'avait pas voulu déroger à la règle. Pour cette CAP, même si elle convient qu'une dérogation est possible, elle n'applique la NDS que de façon restrictive en n'offrant qu'un +0.02 et faisant remarquer que ceci pénaliserait les autres agents. Pour cette raison, les élus SUD ne prennent pas part au vote.

VOTE:

- **Pour : FO 2 et Administration 5**
- **Contre : 0**
- **Abstention : 0**
- **Ne prend pas part au vote : SUD 3**

MOTION DEPOSEE PAR LES ELUS SUD TRESOR

Liste d'aptitude :

Le Syndicat SUD Trésor, hostile à tout système de notation, est favorable à une évolution linéaire de la carrière de tous les agents.

C'est pourquoi ses représentants s'opposent aux promotions par liste d'aptitude, système basé sur une appréciation hautement subjective du chef de poste/service. Ils retiennent pour seul critère l'ancienneté des agents. SUD Trésor revendique son remplacement par un examen professionnel. Pour cette raison, **ils voteront contre** les propositions faites par la Direction.

Tableau d'avancement :

Dans le cadre de la réforme évaluation-notation, les CAP locales ont été amenées, à compter de 2006, à se prononcer sur la constitution des tableaux d'avancement.

La Direction propose un classement des agents en prenant, comme premier critère de sélection, les notes des trois dernières années, n'appliquant même pas la pondération prévue par note de service aux agents à l'échelon terminal de leur grade, à la note de référence, au prétexte qu'une majoration ne leur apporterait aucune bonification d'ancienneté, et ceci du fait d'une méconnaissance des textes par leur hiérarchie. Les représentants de SUD Trésor retiennent également dans ce cas pour seul critère l'ancienneté des agents.

Mais du fait que la direction ne respecte même pas les instructions de la DGCP, **ils refusent de voter** sur les tableaux d'avancement.

Pour les tableaux d'avancement comme pour les listes d'aptitude, **nous ne votons pas contre les agents** mais contre les critères retenus et la philosophie qu'ils dégagent.

Les représentants SUD Trésor 25