



25

*Pour un syndicalisme combatif au TRESOR*

## CAP LISTE D'APTITUDE C EN B ET TABLEAUX D'AVANCEMENT BIENVENUE CHEZ LES CHTIS ! (Choix Honteux Totalement Incohérents et Subjectifs)

Si le film vedette de ce printemps fait un carton au box office, le scénario proposé aux organisations syndicales lors de la dernière CAP statuant sur les tableaux d'avancement et la liste d'aptitude de C en B est au contraire un véritable flop. Nous qualifierons même cette projection (dans l'avenir) de véritable navet indigne d'être primée à un quelconque festival (ou à la rigueur aux Césars du meilleur second rôle). Car les listes proposées par l'administration font en effet passer les seconds rôles avant les premiers !

### Si vous avez manqué le début :

**Concernant la liste d'aptitude de C en B**, la Direction locale nous propose une liste de 10 agents sans pouvoir s'expliquer sur les critères qu'elle a retenus. Certes certains critères nationaux incontournables sont par la force des choses avancés (notation, classement comme n° 1 dans le poste, acceptation par le futur promu de rejoindre tout poste dans le département, exclusion des notes négatives).

Mais dès que sont abordés les critères départementaux, nous basculons dans l'incohérence, voire l'injustice la plus totale : équilibre de la répartition entre TG et PNC, répartition géographique, classement à l'intérieur de l'unité de travail, exclusion des agents sans avis très favorable.

Sud Trésor 25 met immédiatement la Direction locale face à ses choix très subjectifs. Ainsi un agent situé au dernier échelon du grade d'AP1 et ayant obtenu 3 fois 0,06 lors des 3 dernières campagnes de notation n'est pas jugé promu car un autre agent du poste (AP1 avant dernier échelon et ayant obtenu seulement une fois 0,06 et 2 fois 0,02 sur la même période) est de façon inexplicable classé premier du poste. Face à cette situation inconcevable que nous dénonçons, le vice Président de la CAP nous expose un argument dont l'absurdité dépasse l'entendement : **Une note de 0,06 pour un agent en fin de grade (donc non consommant) possède beaucoup moins de valeur que la même note attribuée à un agent consommant. Raisonement édifiant !! A quand le + 0,06<sup>plus</sup> et le + 0,06<sup>moins</sup> ?**

Nous constatons également que certains agents à l'échelon terminal de AP1, classés premiers dans leur poste/service et ayant obtenu des notes frisant l'excellence ne recueillent aucune grâce aux yeux de la Direction.

Autre nouveauté cette année : le fameux vivier dans lequel certains agents étaient précieusement élevés et conservés a subitement disparu ! Sans doute un premier effet négatif du réchauffement climatique qui a du vider le vivier lors d'un récent cataclysme écologique !

Sans aucunement contester la valeur des 10 agents proposés par l'Administration, SUD trésor 25 dénonce le caractère totalement subjectif de ce choix. Bien entendu nos représentants ont voté contre cette liste arbitraire (et non pas contre les agents qu'elle contient). Les représentants de FO se sont abstenus et comme de coutume, la parité Administrative, sans tenir compte de nos arguments pourtant frappés du bon sens, a voté comme un seul homme derrière son Président (sans même avoir tenté d'esquisser la moindre remarque).

**Au final sur les 105 candidats parmi les 145 ayant droit, 10 ont été classés.**

**Concernant le tableau d'avancement à contrôleur 1ère classe**, nous avons également dénoncé l'attitude intransigeante de la Direction locale qui refuse de classer un agent (pourtant retenu l'année passée mais non nommé, car sur liste complémentaire) au prétexte qu'il a obtenu -0,01 en 2007. Cette intransigeance est à notre sens non fondée. En effet, la note d'alerte impose certes, un examen spécifique du dossier de l'agent mais pas son exclusion systématique. Lorsque l'on considère qu'un autre agent, d'un échelon inférieur, ayant été noté - 0,07 sur les 3 dernières années est retenu (et cela de façon tout à fait conforme) on atteint le summum de l'incompréhension !

Une fois encore nos représentants ont voté contre les propositions de l'Administration.

**Concernant le tableau d'avancement à AAP1 et AAP2**, les choix de la Direction locale n'ont pas donné lieu à discussion car aucune situation particulière (note négative) n'était susceptible de troubler l'ordre établi. Les représentants de SUD 25, ne retenant que l'ancienneté comme seul critère de classement ont néanmoins voté contre les propositions avancées.

Le nombre final d'agents retenus lors des deux CAP locales est le suivant :

	Ayants vocation	Inscrits sur la liste
TA à C1	20	8
TA à AAP 1	93	15
TA à AAP2	7	5

### **Notre avis :**

L'agent qui postule à être nommé lors de la prochaine remise des Césars doit bien retenir ceci :

- ☛ s'assurer d'être classé premier au sein de son unité de travail et obtenir un avis très favorable.
- ☛ ne pas présenter la tare de se situer dans un échelon terminal (son+ 0,06 ayant visiblement peu de valeur)
- ☛ prendre garde qu'un collègue n'ait pas été promu l'année précédente (sinon il devra patienter plusieurs années).
- ☛ appartenir à un secteur géographique qui n'a pas été abondé l'année précédente.
- ☛ ne pas obtenir l'année N-1 une note d'alerte qui bien qu'initialement présentée comme n'ayant aucune incidence sur l'avancement est au contraire un élément déterminant pour l'écarter de la promotion.

### **En conclusion :**

***Cette CAP qui se voulait être au départ un véritable Thriller à suspens n'a été en fait qu'une vulgaire Comédie, très mal interprétée !***

### **Motion déposée par les représentants de SUD Trésor 25**

*Les pyramidages des grades imposés par la Fonction publique constituent des barrages inacceptables qui entraînent ainsi de nombreux blocages de carrière.*

*Ce sont bien les différentes décisions ministérielles autorisant à dépasser ces contraintes de pyramidages qui ne suffisent pas à assurer un déroulement plus fluide des carrières.*

*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 les représentants de SUD Trésor 25 s'opposent aux promotions par liste d'aptitude, système basé sur une appréciation hautement subjective du chef de poste/service.*

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

*La Direction locale propose un classement des agents en prenant, comme second critère de sélection, après l'échelon, les notes des trois dernières années.*

*Les représentants de SUD Trésor 25 retiennent, quant à eux, pour seul critère de classement l'ancienneté des agents.*

*Cet argument prend toute sa valeur lorsque l'on constate par exemple que la note de - 0,01 (simple note d'alerte) qui était initialement un critère non discriminant pour l'avancement, devient dans les faits un élément déterminant pour écarter l'agent du tableau d'avancement (examen détaillé du dossier par la parité administrative).*

*En tout état de cause, les représentants de SUD Trésor 25 revendiquent la promotion au grade supérieur de l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires pour y accéder.*

*Pour cette raison, ils voteront contre les propositions faites par la Direction.*

*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.*