



Val de Marne

☎ 01.43.99.65.48

sudtresor.094@cp.finances.gouv.fr

N° 38 - Mai 2006

**Ne perdez pas le nord,
prenez des nouvelles de SUD**
Journal syndical d'humeur, d'humour et d'opinions

Solidaires Unitaires Démocratiques au Trésor est un syndicat de proposition, capable de construire et d'agir pour défendre au mieux les intérêts collectifs et individuels, matériels et moraux des agents.

Indépendant, mais pas isolé, SUD Trésor fait partie au niveau ministériel de la (Fédération Des



Syndicats Unitaires), 2^{me} organisation syndicale et au niveau interprofessionnel de l'Union Syndicale Solidaires.

Union syndicale
Solidaires

Compte-rendu des CAP LOCALES

B et C du 15 MAI 2006

*Ordre du jour : liste d'aptitude de C en B
tableaux d'avancement C et B*

Nous avons lu une déclaration, dans chacune des CAP, qui est reproduite pages 2 et 3.

1 - LISTE D'APTITUDE D'AGENT À CONTRÔLEUR

L'an passé, 11 agents avaient été classés au niveau du département. Les 5 premiers ont été nommés contrôleurs, suite à la CAP centrale. Restaient donc classés les 6 suivants.

Pour 2006 : 160 agents réunissent les conditions statutaires

43 agents ne sont pas candidats

34 agents, classés n° 1 dans leur poste ou service, ont été retenus pas l'administration, dont 6 déjà classés l'année dernière.

Pour l'administration, 6 promotions sont possibles au niveau local pour cette année.

Elle a proposé de classer, à nouveau, 12 agents. C'est lors de la CAP Centrale prévue le 11 octobre prochain, que sera décidé le nombre définitif de personnes promues pour le Val-de-Marne.

DECLARATION LIMINAIRE des élus SUD Trésor aux Commissions Administratives Paritaires Locales du 15 mai 2006

Gestion des tableaux d'avancement : « Révolution copernicienne » !

La gestion des tableaux d'avancement de grade à grade au sein du même corps connaît cette année une véritable révolution de type « copernicienne ». Si Copernic a démontré il y a quelques siècles que la Terre tourne autour du soleil, et non l'inverse, aujourd'hui notre administration a décidé de déconcentrer au plan local l'élaboration des tableaux d'avancement, traités jusqu'à l'année dernière en CAP centrale. Pour SUD Trésor, derrière cette opération, se dissimule une nouvelle extension des pouvoirs de gestion du personnel des Trésoriers Payeurs Généraux qui n'étaient déjà pas en reste ! Malgré les assurances de l'administration centrale, nous craignons que les tableaux d'avancement deviennent au fil des ans de véritables « listes d'aptitude bis ».

SUD Trésor dénonce la nouvelle diminution des effectifs dans le réseau. Il y aura encore 2640 suppressions d'emplois pour les 3 ans qui viennent, engendrant une limitation importante des possibilités de promotion (la répartition par grade étant pyramidée, cette dernière dépend du nombre global des agents composant le corps). Si, lors des groupes de travail avec le ministère, les organisations syndicales ont obtenus un abondement des possibilités de promotions pour cette année, les volumes restent néanmoins dans certains grades très en deçà de ce qui serait nécessaire pour que les agents remplissant les conditions statutaires requises puissent être retenus.

SUD Trésor dénonce le fait que des agents puissent partir en retraite sans avoir pu accéder au dernier grade de leur corps pour des raisons et des choix budgétaires. Pour SUD, plutôt que d'accorder des primes de performances et d'intéressement, il aurait mieux valu que ces budgets soient utilisés pour améliorer les plans de qualifications et pour régler les contentieux indemnitaires.

Pour justifier ses choix budgétaires, l'administration se retranche derrière le postulat qui veut que seulement 50% des agents ont droit à un avancement d'échelon accéléré. La mise en place du nouveau système d'évaluation /notation n'a pour but que de légitimer cette affirmation et renforcer cet a priori.

La situation des agents va se trouver dégradée et leurs possibilités de changement de grade diminuer avec ce nouveau système. Car si le critère de l'ancienneté est toujours -du moins cette année- 1^{er} critère reconnu, le « départage » des agents va s'effectuer sur la note chiffrée, élément qui va au fil des ans devenir un élément de plus en plus crucial dans la carrière des agents et notamment son évolution.

Le tout ne sera pas d'être considéré comme un bon agent, encore faudra-t-il bénéficier du sésame que constituera l'évolution positive pour être sûr d'être retenu. Pour être apte à passer dans le grade supérieur, une simple note de référence ne sera plus suffisante, il faudra que le nombre de possibilités offertes augmentent.

La non-différenciation des tâches effectuées entre les grades ne peut justifier la mise en place d'une telle sélectivité.

Pour éviter la mise en concurrence des agents, préjudiciable pour les conditions de vie au travail, pour le travail d'équipe et pour l'exercice de nos missions de service public, SUD revendique la mise en place de véritables carrières linéaires pour les agents.

Pour la *catégorie C* cela passe par la fusion à terme des trois grades.

Pour la *catégorie B*, cela passe par la fusion indispensable à terme des deux premiers grades et l'accès au 3^{ème} grade, désormais banalisé. Ce qui suppose la suppression du concours de contrôleur principal qui est le seul concours subsistant actuellement à l'intérieur d'une même catégorie. Ce concours, dont les candidats ont connu de multiples déboires, ne permet même pas de remplir toutes les places offertes.

De plus, les agents féminins babyboomers se voient triplement pénalisées : en début de carrière elles n'ont connu pour seul aménagement du temps de travail que le mi-temps, la réforme des retraites rend ce mi-temps très pénalisant et ne leur permet pas d'avoir leur nombre total d'annuités. L'avancement lié au nouveau système de notation ne leur permettra pas d'accéder au dernier grade de leurs catégorie avec pour conséquence un montant de pension de retraite gravement amputé.

Dans l'immédiat, pour SUD, dans un contexte de suppressions d'emplois, alors que les agents sont de plus en plus sollicités dans le cadre des réformes imposées par le Ministère depuis 2001,

☛ tous les agents de recouvrement ayant atteint le 5^{ème} échelon sont en droit d'accéder au grade d'agent de recouvrement principal de 2^{ème} classe.

☛ tous les agents de recouvrement de 2^{ème} classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon sont en droit d'accéder au grade d'agent de recouvrement principal de 1^{ère} classe (de fait, aujourd'hui, seuls les agents ayant atteint au moins le 10^{ème} échelon sont retenus).

☛ tous les contrôleurs du Trésor Public de 2^{ème} classe ayant 2 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon et 5 années de services publics sont en droit d'accéder au grade de contrôleur de 1^{ère} classe. On constate que, dans les faits, il faut être au 10^{ème} échelon pour être promu à ce grade. Malheureusement des agents partent à la retraite avant de pouvoir bénéficier de cette promotion. Cette situation est intolérable et ne peut perdurer. En effet, la perte de pouvoir d'achat est conséquente : la durée de passage du 7^{ème} échelon au 10^{ème} échelon s'élève à 7 ans minimum. Pendant ce délai, l'agent peut perdre jusqu'à 27 points d'indice chaque mois. Ceci est d'autant plus inadmissible que la période est à la rigueur salariale, sans parler des conséquences sur la retraite.

☛ tous les contrôleurs du Trésor Public de 1^{ère} classe au 4^{ème} échelon sont en droit d'accéder au grade de contrôleur principal.

Étant pour une carrière linéaire et contre le pyramidage (contingemment budgétaire dans chaque grade), nous ne pouvons être favorables aux tableaux d'avancement tels qu'ils sont confectionnés. Ils sont le résultat d'une sélectivité accrue et de l'austérité budgétaire.

SUD Trésor a toujours revendiqué la suppression des listes d'aptitude.

Pour SUD Trésor, la promotion interne doit passer par un concours interne spécial à contenu professionnel. Nous demandons que le concours interne spécial pour la catégorie B soit réellement proposé chaque année.

Au cours de cette CAP, nous défendrons les dossiers sur le critère le plus objectif, à savoir le critère de l'ancienneté dans les conditions statutaires requises.

Nous ne pouvons voter sur la liste que vous proposez car nous ne sommes pas favorables aux critères que retient l'administration. En votant contre les listes élaborées par l'administration nous ne votons pas contre les agents mais contre les critères et la philosophie qu'ils dégagent.

L'administration a proposé à la CAP de classer en premier les 6 personnes déjà classées n°1 dans leur poste ou service en 2005, non retenues en 2005 par la CAP nationale, et toujours classées n° 1 en 2006.

La liste pour 2006 est donc la suivante :

- 1 BOBI N Patricia affectée dans l'Équipe de remplacement départementale
- 2 NOVERRAZ Ghislaine affectée au Perreux-sur-Marne
- 3 BEGEJA Frédérique affectée à la Trésorerie Générale, service Budget et Contrôle de gestion
- 4 GUENUCHOT Michèle affectée à Maisons-Alfort
- 5 VERGER Christiane affectée à la Trésorerie Générale, service Trésorerie, Transferts et Centralisation
- 6 MALTA Mireille affectée à Villeneuve-Saint-Georges
- 7 LONGCHAMPS Bernard affecté à la Trésorerie Générale, service Dépôts Services Financiers
- 8 NEDELEC Yves affecté à la trésorerie du Nord Val-de-Bièvre
- 9 ROBERT Jean-Michel affecté à Vincennes
- 10 QUEMERAI S Raymonde affectée à Cachan
- 11 JOT Marie-Christine affectée à Boissy-Saint-Léger
- 12 MURU Christine affectée à Choisy-le-Roi

Un chef de poste n'ayant proposé aucun agent pour la liste d'aptitude, la Direction s'est engagée à rencontrer ce comptable pour aborder ce sujet avec lui.

Avis à ceux qui postulent : seulement 3,75 % des postulants peuvent prétendre être nommés cette année pour le Val-de-Marne...

Nous constatons que de plus en plus d'agents plafonnent en catégorie C et B. SUD Trésor revendique une fonction publique de carrière et condamne les listes d'aptitudes telles qu'elles existent. Nous sommes contre l'avancement au choix du supérieur hiérarchique. Nous demandons le remplacement des listes d'aptitude par des concours internes spéciaux aussi bien pour le passage de C en B que de B en A avec un fort contenu professionnel.

Dans le cadre actuel des listes d'aptitude, nous défendons le critère de l'ancienneté dans le grade. Les listes présentés par l'administration ne répondant pas à ce critère, nous avons voté contre cette proposition, mais pas contre les agents.

Vote sur la liste d'aptitude :

POUR :

administration et FO

CONTRE :

SUD et CGT

2 - TABLEAUX D'AVANCEMENT

► *Nouveauté 2006 : à partir de cette année, les CAP locales se voient confier un rôle dont elles se seraient passées volontiers : elles doivent désormais constituer les tableaux d'avancement de grade. La décentralisation enlève une certaine neutralité à l'élaboration de cette liste.*

SUD condamne la prise en compte de la notation qui sélectionne les agents « méritants » (même principe que les listes d'aptitude) et le pyramidage (contingentement du nombre d'agents dans chaque grade) ce qui excluent automatiquement celles et ceux subissant un -0,06 ou -0,02.

SUD revendique de véritables carrières linéaires, c'est à dire le passage au grade supérieur dès que l'agent remplit les conditions statutaires requises.

En préambule, le TPG a indiqué que les agents inscrits sur les tableaux d'avancement qui nous étaient présentés, étaient classés en fonction de l'échelon, avec une ancienneté plus ou moins variable, ainsi qu'avec la notation de la dernière année.

Or, dans les faits, à échelon égal, ce sont les agents notés + 0,06 qui figurent en premier puis ceux notés + 0,02 et enfin ceux ayant la notre pivot, et non pas les plus anciens dans l'échelon comme nous le revendiquons.

Dans ces conditions, l'ancienneté administrative étant bafouée, nous avons voté contre ces tableaux d'avancement qui s'assimilent à des listes d'aptitude, avec toutes les dérives que l'on connaît, et que nous condamnons.

D'agent de recouvrement à agent de recouvrement principal 2^{ème} classe

Le nombre de promotions autorisées pour l'ensemble du réseau est de 421, pour 832 agents remplissant les conditions.

Pour le département seulement 11 agents de recouvrement peuvent prétendre à ce tableau d'avancement.

L'administration a proposé 12 noms au cas où la DGCP offrirait des promotions supplémentaires. Les nominés sont :

- 1 TOSCANI Michèle affectée à Fontenay-sous-Bois
- 2 PRESUTTO Nathalie affectée à la Trésorerie Générale, service Dépôts et services financiers
- 3 DECOEUR Catherine affectée à Saint Maur Municipale
- 4 MARQUES BASTOS Elisabeth affectée à Créteil Hôpital
- 5 JEAN Thierry affecté à la Trésorerie Générale, service Amendes et Produits Divers
- 6 FERRAO Hélène affectée à Villeneuve-Saint-Georges
- 7 OUARTI Malika affectée à Vitry-sur-Seine
- 8 ARNAUD Christophe affecté à Alfortville
- 9 GOIN Laurent affecté à Cachan
- 10 LAMART Éric affecté à Alfortville
- 11 SOLAR Nathalie affectée à Champigny-sur-Marne
- 12 BOCHER Laurent affecté à la redevance

Vote sur ce tableau d'avancement :

POUR :	administration et FO
CONTRE :	SUD et CGT

Notre vote négatif ne porte pas sur le nom des agents mais contre les critères qui ont été retenus pour classer les agents.

vrement

- 6 DAGRON Inès affectée à la Trésorerie Générale, service Pensions
- 7 PELLETIER Dominique affectée à la Trésorerie Générale, service Pensions
- 8 FRANKA Sylvie affectée à l'Hay-les-Roses
- 9 SERKI Z Michelle affectée à la Trésorerie Générale, service Formation professionnelle
- 10 MUTTE Monique affectée à Chennevières-sur-Marne

Vote sur ce tableau d'avancement :

POUR :	administration
ABSTENTION :	FO
CONTRE :	SUD et CGT

Notre vote négatif ne porte pas sur le nom des agents mais contre les critères qui ont été retenus pour classer les agents.

La CAP Centrale de catégorie B prévue le 11 octobre 2006, décidera du nombre de contrôleurs promus, à la fois de C2 à C1 et de C1 à CP.

Vos élus :	Richard COUTAT	Marie-Claire CAILLE
	Trésorerie de Vincennes	TG - Pensions
	 01.43.28.08.91	 01.43.99.65.03

3 - QUESTIONS DIVERSES

Le standard de la TG

Lors des absences du titulaire, des vacataires sont affectés en remplacement. Ces personnes, ne connaissant bien évidemment pas le fonctionnement du Trésor Public, doivent répondre à tous les appels téléphoniques, qui ne concernent pas uniquement le Trésor, sans formation. Ce management est pour le moins paradoxal, quand dans le même temps, la qualité de l'accueil, téléphonique ou physique, et son amélioration, est affichée comme étant une priorité. Des usagers se sont plaints de cette légèreté.

Pour notre part, nous étions déjà intervenus auprès de la Direction pour demander la création d'un 2ème poste. Par comparaison, la DGI qui a le même public que nous, a dissocié le standard de l'accueil, et a affecté 2 personnes à l'accueil. Ainsi un agent titulaire connaissant le fonctionnement de son administration, est toujours présent à l'accueil.

En réponse, la Direction nous a indiqué avoir nommé une personne titulaire chargée de remplacer le titulaire pendant sa pause méridienne et ses congés. *Pour nous, ce dispositif n'est pas suffisant.*

La prime d'intéressement

L'administration nous a informé que la prime d'intéressement, d'un montant de 120 € brut, liée à la réalisation de 9 objectifs sur 12 du Plan Pluriannuel de Performance (PPP), sera versée avec la paye du mois de mai 2006, y compris aux agents ayant eu la note d'alerte. L'an dernier, ce versement avait été laissé à l'appréciation des TPG. Cette année le dispositif national prévoit le versement de cette prime à tous, sauf ceux ayant été notés -0,02 et -0,06.

Dans le département, 4 agents de recouvrement et 3 contrôleurs notés -0,02 et -0,06 ne la percevront pas. *C'est ce qu'on appelle la double peine, d'autant plus lorsque l'on connaît la subjectivité de la notation et ce qu'elle vaut.*

Pour SUD, cette prime ne doit pas faire oublier que les contraintes qui pèsent toujours plus sur les agents (culture de résultats, stress, restructurations, expérimentations, ...) dégradent nos conditions de vie au travail.

Pour SUD, cette prime, ou plutôt cette « aumône » de 10 € par mois, est loin de répondre à notre exigence de reconnaissance des qualifications, qui passe par l'attribution de points d'indice, seule vraie réponse aux revendications d'augmentation du pouvoir d'achat, et qui est surtout la seule prise en compte pour le calcul de la retraite.



SPÉCIAL NOTATION 2006 EN COURS !!!

Un certain nombre de notateurs de 1er degré ont eu des informations très approximatives concernant la notation. Ces lacunes concernent en particulier les agents situés à l'échelon terminal de leur grade. « Puisqu'ils ne peuvent plus changer d'échelon, pourquoi leur attribuer un +0,02 ou mieux un +0,06 ? » Voilà donc une catégorie d'agents que l'on écarte d'office du festin...

Et que dire des notateurs qui ignorent que les notes attribuées à ces agents ne sont pas contingentées !...

Résultats des courses : des agents ou contrôleurs méritant la note d'excellence de +0,06 n'obtiennent que +0,02 ou restent à la note pivot ! Ils se retrouvent écartés du haut des tableaux d'avancement, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'échelon ! Sans compter qu'ils conserveront ce handicap pour les CAP futures... sauf si les notateurs reviennent sur leur appréciation. Cette erreur a des conséquences jusqu'alors insoupçonnées...

Pour la campagne en cours, déjà bien avancée, nous ne saurions conseiller aux Agents C et B concernés de demander la note maximum, ainsi qu'aux notateurs de faire le geste qui ne leur coûte rien et pour lequel ils n'auront aucun compte à rendre à leur hiérarchie...

Comme vous pouvez le constater, la réforme donne à l'exercice de notation une signification autrement plus importante que dans le précédent système... !

Si vous vous estimez lésé, n'hésitez pas à contacter vos élus SUD, afin de formuler un recours de notation auprès de la CAP compétente. Vous disposez pour cela d'un délai de 2 mois, après la validation définitive de votre notation par le TPG.

NE PERDEZ PAR LE NORD, REJOIGNEZ SUD !

BULLETIN D'ADHESION OU DE CONTACT

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Situation professionnelle : Grade :

Echelon :

Indice :

désire adhérer à SUD Trésor

accepte de diffuser la presse dans mon poste

À retourner à : ➡