



LA PAGE D'INFOS DE LA CGT TRESOR DE L'YONNE N° spécial cadre A

Secrétaire Alain GUYADER : E-Mail : a.guyader@wanadoo.fr
Tel : 03 86 64 99 05 ou au local syndical à la TG 03 86 72 36 50

TABLEAU D'AVANCEMENT A RP POUR 2006

Les élus de la catégorie A (2 CGT) étaient convoqués le 11.10.2005 à la réunion d'information pour l'inscription sur le tableau d'avancement à RP pour l'année 2006 .

Cette réunion, qui n'est pas une CAP locale ne donne donc pas lieu à un vote, avait pour objet d'informer le syndicat des choix opérés par la direction locale.

Contrairement à l'année dernière où les élus n'avaient pas eu d'information malgré leur demande , cette année ils ont pu en avoir avant la réunion lors d'une rencontre avec le Chef du service Ressources Humaines .

11 Inspecteurs étaient candidats. Au total seulement 2 sont proposés.

Propositions de la Direction pour le tableau d'avancement à RP :

Pascal VINCENT
Jocelyne ROYER

Toucy
TG Comptabilité

Par mutation : les Inspecteurs s'engagent à faire preuve d'une disponibilité géographique (au moins 5 départements demandés, représentant au moins 40 emplois de RP).

La page d'appréciation du TPG sera communiquée à tous les postulants.

La CAP centrale compétente se réunira le 16 décembre 2005 pour l'établissement du Tableau d'Avancement à RP 2006.

La CGT réaffirme son opposition aux tableaux d'avancement au sein de la catégorie A et aux listes d'aptitude pour les autres catégories. Ils sont trop empreints de subjectivité. Opposée à l'arbitraire, la CGT demande à ce que soient reconnues les compétences et l'expérience acquises par les personnels. Ainsi seule la généralisation des concours professionnels permettrait une vraie validation des acquis dans le cadre d'une promotion qui implique de nouvelles fonctions ou responsabilités spécifiques.

DECONCENTRATION DE LA GESTION DES INSPECTEURS NON-COMPTABLES

Volonté de la DGCP : laisser aux directions locales des marges de manœuvre dans la gestion des inspecteurs avec le risque évident de voir les TPG seuls aux commandes.

Les problèmes actuels notamment en ce qui concerne les chargés de mission, voir les adjoints dans certains départements traduisent non seulement une absence de transparence dans ces mêmes départements mais un manque d'efficacité dans l'application des décisions de la CAP centrale.

Cette situation comporte d'autant plus de dangers, que le risque existe que ne soient pas mises en oeuvre des garanties nationales renforcées.

La CGT a choisi de tout mettre en oeuvre pour que soient prises en compte les revendications des personnels et que soient défendus leurs intérêts.

Elle avait comme objectif **l'exigence de transparence** dans la connaissance et le traitement des modalités de gestion, **le renforcement de garanties** pour les personnels dans l'ensemble des CAP de catégorie A qu'elles soient locales ou nationales.

A l'heure actuelle, **le bilan n'est pas satisfaisant.**

Pour autant, les interventions de la CGT ont permis d'obtenir certaines garanties qui ne doivent pas en rester à de seules intentions de principe.

La publication des emplois vacants au niveau national : une priorité !

Dans le dispositif, la publication des emplois vacants n'intervient que dans le cadre de la phase locale.

La CGT a obtenu qu'elle ne se limite pas à une simple publication géographique mais prenne en compte la nature fonctionnelle des emplois.

Pour la CGT, dès l'expression des vœux au niveau national, une publication indicative des postes vacants, doit être spécifiée.

La direction au contraire fait le choix de la seule mobilité géographique, sans tenir compte de choix fonctionnels à ce stade, restreignant ainsi la maîtrise par l'inspecteur du choix et de son évolution de carrière.

De plus, dans le même temps, **une réforme statutaire** encore en discussion, fait naître de grandes inquiétudes quant à la volonté de la direction de regrouper sous le terme de chargé de mission, l'ensemble des fonctions non comptables des inspecteurs (chef de service, chargé de mission et adjoint).

Ouvrir des discussions sur les caractères prioritaires de mutation !

La situation en CAPC actuellement n'est pas satisfaisante pour 2 raisons :

- un **manque de transparence** dans la connaissance et la détermination des critères de priorité
- la **règle de mutabilité des trois ans** et une **prise en compte extrêmement réduite des situations prioritaires**, soit 6 mois maximum de réduction (hors cas très grave) portant ainsi à 2 ans et demi la possibilité d'une mutation pour motif prioritaire

Nous avons donc demandé que s'ouvrent de réelles discussions sur ce sujet avec l'ensemble des organisations syndicales, afin d'étudier des motifs prioritaires identifiés et des ordres de priorité.

Le niveau local : un élément essentiel du dispositif !

Pour la CGT, il y a une grande inquiétude sur le risque de traitement différent de situation entre les agents d'un département à l'autre.

Il faut des principes et un cadrage clair des critères d'affectation des CAPL validés en amont par la CAPC . Cette question est primordiale pour maintenir une égalité de traitement des agents entre les départements, garantie par une harmonisation nationale des critères d'affectation.

Pour la CGT les CAP Locales doivent avoir toute latitude pour jouer pleinement leur rôle, tant dans la transparence des informations que dans la discussion autour des critères d'affectation dans le respect du cadre retenu en amont par la CAPC .

D'où également l'importance de l'articulation entre la phase locale et la troisième phase de validation par la CAPC .

Le retour en CAP nationale : en faire une véritable voie de recours !

Après l'avis de la CAPL, les intéressés sont donc informés de ce qui n'est qu'une proposition d'affectation. Cette deuxième phase n'étant pas décisive, c'est la CAP Nationale qui valide le mouvement.

La CGT est intervenue pour **que la troisième phase soit pleinement en capacité d'assurer une voie de recours** contre des décisions locales qui poseraient problème. Nous avons donc posé la question du traitement des blocages qui pourraient intervenir (situation individuelle, partage des voix avec une voix contre de la parité syndicale au motif de non respect des critères).

Nous avons donc revendiqué que la CAPC dans cette troisième phase soit alors en capacité **d'obliger le niveau local à revoir son projet** de mouvement en convoquant une nouvelle CAPL . Si ce n'est pas le cas, c'est alors la CAPC qui doit reprendre la main sur l'ensemble du mouvement.

La direction n'a pas souhaité précisé ces aspects dans l'instruction. Pour elle, la menace explicite de reprendre la main au niveau central est suffisamment claire pour les TPG, et permet de jouer pleinement un effet dissuasif.

La mise en place d'une déconcentration qui pour le moment se limite aux seuls inspecteurs non comptables est un outil de gestion qui permet à la direction d'afficher un traitement « humain » des situations individuelles, mais a d'abord pour objectif de faciliter les restructurations géographiques en cours et à venir.

Pour la CGT, ce dispositif en l'état n'offre pas suffisamment de garanties vis à vis des personnels car il repose pour beaucoup sur la seule bonne volonté des directions locales.

La déconcentration qui va être mise en oeuvre, c'est l'affaire des personnels.

La CGT avec ses élus continuera de porter les revendications des personnels de catégorie A, de défendre leurs intérêts en exigeant la transparence dans la transmission des informations et une véritable application des décisions de l'ensemble des CAP de catégorie A.

INFOS GESTION :

lundi 7 novembre 2005 : Réunion DGCP : statut de la catégorie A

lundi 14 novembre 2005 : Réunion DGCP : sur l'instruction V3-51 sur les congés et autorisations d'absence

BULLETIN D'ADHESION



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 CGT.

Signature :