



LA PAGE D'INFOS DE LA CGT TRESOR DE L'YONNE

N° spécial compte rendu CAP

Compte rendu de la CAP locale B du 14 mai 2009

LISTE D'APTITUDE A CONTROLEUR

Comme rappelé dans la note de service du 03 mars 09 les **critères généraux** sont les suivants:

- S'engager à se mettre à disposition de l'administration
- Ne pas avoir bénéficié d'une promotion par liste d'aptitude depuis les 10 dernières années
- les critères de l'évaluation - notation sont maintenus

Comme l'an passé, il n'y a plus de limite d'âge, on peut postuler même si l'on n'a pas 40 ans.

Toutefois une innovation cette année : la limite d'âge supérieure est supprimée, donc les agents proches de la retraite peuvent être nommés dans le corps des contrôleurs. Ils doivent simplement rester 6 mois en activité à partir de leur nomination.

Au niveau local, la direction a précisé qu'il n'y avait pas de **critères précis** pour faire ressortir les meilleurs dossiers :

C'EST SUBJECTIF ET ARBITRAIRE ! dixit la TPG

CONTACTS

Secrétaire: Alain GUYADER (permanent), tél: 06 32 07 36 03, a.guyader@wanadoo.fr.

Vos nouveaux élus CGT en CAP :

En catégorie C: en AA1 : Karine CARPENTIER (Pont sur Yonne),
en AAP2: Marie Lyse BEURGAUD (Aillant sur Tholon),
en AAP1: Régis HIVERT (Vermenton) et Myriam BONHOMME (Sens Municipale).

En catégorie B: en C2: Nathalie FOURNILLON (Saint Florentin),
en C1 : Sophie NIEWIAROWSKI (Pont sur Yonne) et Bernadette CHANCEL (Chablis)
en CP: Ghislaine TRANCHON (SIP de Sens).

Sur les 52 agents candidats : **24** agents avaient un avis **très favorable** dont 2 déjà classés en 2008, **18** un **avis favorable**, 1 un avis réservé, 6 n'avaient pas d'avis, 2 n'étaient pas notés et 1 ne se met pas à la disposition de l'administration (7 postulaient pour la 1^{ère} année et 6 n'avaient pas d'avis du 1^{er} notateur en 2007 sur la liste d'aptitude).

Ainsi des 24 agents appréciés TF par les notateurs de 1er degré pour 2008 (dont 15 ont 3 fois TF) l'administration ne retient que 8 dossiers à partir des éléments subjectifs que sont les appréciations des notateurs.

Afin d'offrir plus de transparence au système, plus d'informations aux agents, la CGT a demandé des précisions sur les critères retenus cette année pour chaque dossier retenu ou non.

Déclaration liminaire des élues CGT :

La volonté de la DGFIP est de cibler les fins de carrière, donc de faire de l'âge un critère de sélection majeure et ainsi tout simplement des économies avec un effet d'affichage pour pas cher !

Pour la CGT, **le nombre de promotions doit correspondre au nombre d'ayants droits statutaires**. Cette revendication est d'autant plus urgente que nos collègues de travail ont compris que, dans un contexte salarial calamiteux, l'avancement constitue une petite garantie de progression de revenus.

Depuis la mise en place de **la réforme de l'évaluation notation** et ses répercussions sur le déroulement de carrière des agents (tableau d'avancement et liste d'aptitude), la CGT n'a cessé de dénoncer les effets pervers de ce système.

La catégorie est liée à une qualification qui détermine le niveau de rémunération. Ainsi lorsqu'un agent change de catégorie, en réalité il change de carrière. C'est donc l'aptitude de l'agent à exercer dans la catégorie supérieure qui doit être appréciée. Elle n'est véritablement évaluable, à notre sens que par un concours ou un réel examen professionnel .

L'exigence de reconnaissance des qualifications des agents de catégorie C est très forte dans nos services. Cette aspiration est juste car nos services font de plus en plus appel à des techniques nouvelles, des réglementations en évolution constante. La promotion par liste d'aptitude ne répond pas aux aspirations légitimes des agents.

Années après années, les élus CGT constatent les injustices que ce type de promotion ne peut qu'introduire : trop d'agents méritants et tellement peu de places à pourvoir. C'est pour toutes ces raisons que la CGT se déclare une nouvelle fois contre ce type de sélection assis sur l'arbitraire, la subjectivité et de ce fait l'injustice.

La CGT revendique le remplacement de la liste d'aptitude par un réel examen professionnel basé sur l'activité et les qualifications des agents, qui offrirait les garanties d'égalité et d'objectivité de traitement des agents qui font défaut dans le système hyper sélectif de la liste d'aptitude.

Concernant la CAP de ce jour, les consignes de la DGFIP ne permettent de récompenser que 8 agents dont 2 classées l'an dernier.

Cinquante et un agents sont candidats parmi lesquels 24 sont excellents et ont un avis très favorable. Il y aura donc beaucoup de déçus.

Une nouvelle fois la CGT de l'Yonne conteste le système de notation qui n'est pas cohérent. En effet, dans certains dossiers, les observations, les bonifications, les croix ne correspondent pas, au final, à la motivation donnée pour l'accès au grade supérieur.

La CGT regrette à nouveau le manque de transparence de la notation 2009, les mois attribués par poste et par service n'étant pas communiqués .

8 propositions ont été faites par la parité administrative:

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1) Dominique HABERT | Sens Agglo (déjà classée en 2008) |
| 2) Francine CHASTAGNAT | Villeneuve sur Yonne (déjà classée en 2008) |
| 3) Edwige MONTAIGU | TG service recouvrement |
| 4) Christine LEGRAS | T Auxerre |
| 5) Martine NICOLAS | T Toucy |
| 6) Christophe LAINELLE | T Joigny |
| 7) Jeannine RIS | T Tonnerre |
| 8) Maryse RICHOUX | T Pont sur Yonne |

(85 agents pouvaient postuler, 52 l'ont fait mais 1 avait une modulation négative et 1 autre ne se met pas à la disposition de l'administration).

INTERVENTIONS et COMMENTAIRES DES ELUES CGT

La CGT n'a pas cherché à mettre les agents en concurrence, ni à remettre en cause les choix initiaux de l'administration puisque tous les dossiers sont excellents , mais elle a souligné que d'autres le sont tout autant et a souhaité qu'un plus grand nombre de dossiers soient étudiés et ajoutés.

Les critères développés au fur et à mesure par l'administration, nous semblent bien évidemment trop subjectifs puisque basés sur la notation et la politique des quotas. Cela laisse à l'administration toute l'amplitude pour interpréter la valeur professionnelle des agents et faire apparaître d'une année sur l'autre de nouveaux critères.

La CGT en cohérence avec les débats et ses interventions de l'année dernière a souligné que d'autres agents que ceux proposés par l'administration avaient aussi de très bons dossiers et méritaient de figurer sur la liste proposée par la Direction notamment parmi ceux qui avaient 3 fois très favorable (TF) , rappel : l'année dernière les agents retenus avaient 1 TF, l'année précédente 2 fois TF.

La Présidente a confirmé que ce sont de très bons agents connus de la Direction, mais qu'un choix toujours difficile a été fait compte tenu du nombre d'agents qui pouvaient prétendre à cette liste.

D'où la demande insistante des élues CGT pour connaître précisément les critères retenus.

L'administration a alors répondu que ce sont les dossiers de compte rendu d'évaluation qui ont motivé tel ou tel choix, le fait que l'agent ait été noté par différents cadres A, ainsi que les rapports circonstanciés éventuels effectués par les chefs de poste en plus des comptes rendus d'évaluation.

La CGT a dénoncé l'existence de tel rapport qui fausse l'égalité de traitement des agents, car ils influencent clairement le choix de l'administration, cette dernière nous précisant que l'instruction n'interdit pas l'existence de rapports supplémentaires dans les dossiers.

D'ailleurs pour un des dossiers figurant parmi les très bons depuis plusieurs années et reconnu par l'administration en tant que tel, il semblerait que des « informations informelles », ait empêché cet agent de bénéficier cette année encore de la liste d'aptitude, alors que rien dans son dossier excellent depuis des années, rien ne laisse supposer que des problèmes existent.

La CGT a bien évidemment dénoncé encore une fois le manque de transparence de cette liste d'aptitude, qui fausse le dialogue social, puisque ces informations informelles ne sont pas communiquées à temps aux organisations syndicales, pour en débattre.

Comme l'année précédente l'administration n'a pas constitué de vivier, elle aura ainsi toute latitude pour choisir 4 ou 5 agents l'année prochaine y compris en dehors des noms évoqués cette année.

Suite à une intervention de la CGT qui a demandé si les notateurs savaient qu'il fallait TF pour être retenu, Madame FRITSCH a répondu qu'elle pensait que oui. Monsieur MUTZ rappellera aux notateurs de 1^{er} degré l'importance des nuances entre très favorable (TF) et favorable (F) pour l'inscription sur la liste d'aptitude . Tous les agents retenus avaient TF pour 2008.

La CGT a voté contre le principe de la liste d'aptitude , pas contre la valeur professionnelle des agents retenus bien sûr.

Les élus ont expliqué qu'ils ne votaient ni contre les agents, ni contre les travaux de la CAP, reconnaissant les échanges positifs entre l'administration et notre organisation. Toutefois, la CGT ne peut se satisfaire du faible quota imposé et regrette le côté restrictif et subjectif de la liste d'aptitude, compte tenu de l'excellence des dossiers qu'il y avait à examiner.

Madame FRITSCH s'est déclarée par ailleurs très attachée à la mobilité géographique et fonctionnelle des agents promus par liste d'aptitude.

Siégeaient pour la CGT :

Ghislaine TRANCHON SIP de Sens (CP)

Sophie NIEWIAROWSKI Pont sur Yonne et Bernadette CHANCEL Chablis (C1)

Nathalie FOURNILLON Saint Florentin et Chantal DUCHESNE(C2)

La campagne de notation 2009 a commencé et servira de base aux prochains avancements. La CGT vous invite à faire un recours de notation si vous n'avez pas un avis très favorable du comptable ainsi qu'une très bonne appréciation.

N'hésitez pas à contacter la CGT , ses élus pour mieux connaître vos droits et vos perspectives d'évolutions de carrière.

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 :