



Spécial CAP

Syndicat National du Trésor

CAP centrale Catégorie B

BILAN DES REVISIONS DE NOTE 2006

Les recours portant sur la notation/évaluation 2006 qui ont été examinés lors des différentes CAPC de janvier et février 2007 confirment, si besoin en était :

- la détérioration des conditions de travail.
- la non reconnaissance du travail accompli au profit de la contrainte financière fixée par l'administration, qui impose des quotas incompressibles et incompréhensibles pour les personnels du Trésor.
- la rivalité instaurée entre les agents qui entraîne une compétitivité négative.

Mais surtout, la Direction a fait la démonstration que sa réforme n'est pas celle annoncée et qu'elle passe mal, y compris auprès des agents qui pensaient tirer profit du nouveau système.

Nous avons eu à examiner beaucoup de recours émanant d'agents qui ont de très bons, voire d'excellents dossiers, mais qui ont manifesté leur mécontentement, à juste titre, de n'avoir pas eu la bonification correspondant... à ce qui figure sur l'instruction.

En effet, ce texte n'avait pas prévu la " rotation positive (ou " sélective " chacun choisira son terme) intelligente "...

En 2005, certains notateurs (précurseurs) de premier degré parlaient de " turn over " pour justifier le carcan des quotas. En 2006, voyant les contradictions et le mécontentement poindre, nos têtes pensantes parisiennes ont donc inventé la " rotation positive intelligente ".

Moralité, il est normal de ne pas avoir une bonification tous les ans même si la qualité du travail effectué reste la même. Le Sous Directeur, lors d'une CAPC en décembre dernier, a reconnu ouvertement que plus de 50 % des agents sont bons, et que la possibilité

de n'en récompenser que 50 % est difficile à gérer.

Or, ne nous leurrions pas, ces bonifications ou majorations ne sont pas sans conséquences sur le déroulement de carrière et donc sur la feuille de paye.

Les tableaux d'avancement au grade supérieur l'ont largement illustré et provoqué colère et mécontentement.

La direction indique néanmoins que si cette rotation est parfois mal perçue par les agents, elle continuera d'être appliquée. Il ne faut pas, selon elle, donner au +0,06 une importance qu'il n'a pas forcément. En effet, il y a eu un volume de promotions plus important même avec des bonifications inférieures à +0,06, dire que les agents sont pénalisés serait faux.

« Dénoncer la nouvelle réforme et ses effets pervers »»

La CGT ne peut partager ce point de vue. Lors des CAPL de tableaux d'avancement, ce sont bien les agents qui bénéficiaient du +0,06 qui ont changé de grades. Pour le TA à contrôleur principal, c'est encore plus criant, les agents en fin de grade, qui ne consomment pas

et qui n'ont pas obtenu les +0,06 se sont vu parfois devancés par des collègues ayant moins d'ancienneté. C'est peut être l'exemple le plus criant de l'injustice de cette réforme.

Toutefois, là où la Direction nationale se frotte les mains, c'est quand elle analyse mathématiquement le nombre de recours en CAPC. Force est de constater que les chiffres sont à la baisse : 132 en 2005 contre 72 à ce jour en 2006.

Néanmoins cette baisse est à relativiser. En effet, en 2005, la CGT et, dans une moindre mesure et sur la base d'autres revendications la CFDT, ont lancé une campagne de recours systématiques visant à dénoncer la nouvelle réforme et à mettre l'accent sur ses effets pervers. Des agents qui avaient la bonification de + 0,06 ont participé à cette campagne.

Par ailleurs, la baisse du nombre des recours ne signifie nullement ou que les agents sont contents, ou que la réforme passe mieux. Les élus CGT savent pertinemment que des pressions sont exercées : “ faire un recours va vous nuire... ” ou “ ne vous inquiétez pas ce sera bon l’année prochaine... ”. Enfin et surtout, c’est le découragement qui prévaut face à toutes les attaques subies quotidiennement par les agents sans qu’en contre partie il y ait reconnaissance du travail, des efforts accomplis et de la qualité du service rendu.

Pour en revenir aux chiffres DGCP, il y a eu donc eu jusqu’à ce jour 95 recours en 2006 (tous les recours n’ont pas encore été examinés).

Environ 70% des dossiers de recours ont été rejetés.

Encore, convient-il de préciser que s’agissant des 30% ayant obtenu une bonification, plusieurs agents ont fait l’objet d’un relèvement ridicule de +0,01.

Il s’agit de la nouveauté 2006 appelée “ note d’encouragement ” mais dont la DGCP reconnaît qu’elle n’est pas utilisée de la même manière par les Trésoriers-Payeurs Généraux. Elle constituerait une “ ouverture pour l’année prochaine ” pour certains, “ une bonification plus valorisante que la note pivot ” pour d’autres... Par contre, une certitude pour tous les bénéficiaires, cette note est sans effet sur la paye.

L’état d’esprit de la DGCP qui a prévalu dans l’examen des recours 2006 est le suivant :

- Corriger les erreurs manifestes d’appréciation au niveau local. Encore que seulement 1% des dossiers seraient “ mal ficelés ”.
- Rétablir éventuellement le manque de réserve au niveau local.
- Confirmer les choix managériaux faits par les notateurs locaux (Trésorier Payeur Général), puisqu’un des objectifs de la réforme est de décentraliser le niveau de décision. Un TPG qui fait bien son boulot, même de manière arbitraire, c’est tout bon.
- Lors de l’examen des recours, ce n’est pas la note annuelle qui est analysée, mais la carrière de l’agent, c’est à dire le nombre de mois dont a déjà bénéficié l’agent au titre de l’avancement accéléré. Globalement, on ne peut que constater que cette pratique est contraire à l’état d’esprit voulu par la réforme, même si la CGT combattait et combat toujours cet état d’esprit de la carotte et du bâton.
- Enfin, les recours militants ou “ de luxe ” (lorsqu’un

agent a bénéficié d’une bonification 2 années de suite) sont “ hors de propos ” et la Direction n’a pas d’état d’âme à les rejeter.

Ce que les élus CGT en CAPC ont pu constater, c’est qu’être en arrêt maladie ou à temps partiel ou militant syndical ou opter pour la mobilité professionnelle pèse grandement sur l’appréciation portée sur l’agent.

Les élus CGT, suite à la récente déclaration de notre ministre au sujet de la probable suppression de la notation ont tenu à exprimer en CAPC leur inquiétude.

Bien qu’hostiles au système en place, cette annonce ne nous satisfait pas.

L’absence de cadrage national qu’entraînerait la suppression de la notation serait la porte ouverte à l’arbitraire et remettrait en cause les principes du statut du fonctionnaire.

Les élus CGT n’ont eu de cesse de dénoncer les effets pervers de la réforme évaluation/notation. Le constat que nous en faisons aujourd’hui confirme nos craintes.

Plus que jamais les agents se trouvent être mis en concurrence dans leurs activités professionnelles cassant logiquement les notions “ d’esprit d’équipe ” et de solidarité nécessaires

selon la CGT pour exercer nos missions. Dans ce contexte, la CGT exige l’ouverture de négociations sur les points précités dans le cadre d’un réel dialogue social.

Il leur a été répondu que la DGCP n’est pas demandeuse, mais devra se soumettre si le Ministre l’exige.

En tout état de cause, cette suppression ne pourrait avoir lieu avant 2009-2010

Dans le cadre du dialogue social, elle s’attachera à faire le point avec les représentants des personnels.

Pour la CGT, qui est pour une réforme plus juste et plus à l’écoute de l’attente des agents, la mise en place d’un seul entretien est un moyen hypocrite de l’administration pour se donner bonne conscience. .

EKM (enveloppes capital mois)

Il semble qu’une meilleure répartition géographique des EKM ait été mise en place (du fait de l’application de la péréquation antérieurement), ce constat ne nous étonne pas, la CGT a toujours contesté le système de la péréquation.

Pour 2007 une réserve de 105 mois est constituée (ce chiffre sera amené à diminuer, tous les recours 2006 n’ayant pas été examinés). Cette réserve devrait permettre aux CAPC de jouer pleinement leur rôle de recours si tant est que la direction ne campe pas sur ses positions (cf : l’état d’esprit de la DGCP décrit plus haut).

Pour la CGT, si il y a plus de capital mois le système n’en demeure pas moins de plus en plus arbitraire.

<< Le nouveau projet de réforme est une menace pour les garanties des personnels >>

**Des informations sur vos carrières,
vos droits, votre notation ?**

le guide en ligne de l’agent du trésor CGT

www.tresor.cgt.fr/guide