



# Syndicat National du Trésor

## **CAP centrale Catégorie B du 16 novembre 2006 le compte-rendu CGT**

### **RECOURS DE NOTATION**

Sur 20 dossiers soumis à la CAPC, seuls 4 agents ont obtenu satisfaction.

- Deux, car leur dossier ne présentait aucune difficulté puisque la CAPL avait déjà donné un avis favorable sans avoir la possibilité de statuer. En effet, seule l'instance centrale pouvait octroyer la bonification de +0,06 demandé.
- Un autre dont le dossier présentait un vice de forme (pas d'entretien préalable) pouvant déboucher sur l'annulation des notations pour tous les agents du poste.
- Enfin un agent détaché dont le dossier professionnel justifiait pour la direction nationale une augmentation de note.
- Un dossier, qui demandait un complément d'examen, a été reporté à une prochaine CAPC.

Il s'agissait de la première CAPC portant sur les recours 2006.

En réponse aux déclarations liminaires, la DGCP a réaffirmé qu'elle avait conscience que le

quota de 50 % ne reflète pas la réalité de la valeur des effectifs. Pour autant, quotas, il faut, quotas, il y a...

La direction ne s'est pas gênée pour nous faire remarquer que les recours n'ont provoqué ni en 2005 ni en 2006 un ras de marée ou un tsunami...et pourtant...

- 496 recours en catégorie B en CAPL en 2005 (2,65 % des agents notés contre 0,57 % en 2004)
- 317 recours en catégorie B en CAPL en 2006
- 140 recours en catégorie B en CAPC en 2005 (15 en 2004)
- 71 recours en catégorie B en CAPC en 2006

Par ailleurs, nous savons, pour le vivre au quotidien, que beaucoup d'agent ne font pas de recours soit par découragement, soit du fait de vagues promesses faites pour l'année suivante.

Mais, ne nous leurrions pas, la direction a bien insisté sur le fait que la suppression de la notation ne supprimerait pas l'évaluation qui persisterait. Seulement, sur

quels critères se ferait-elle et avec quelles possibilités de recours ???

**La CGT revendique une notation transparente, la plus objective possible et assise sur l'exécution de missions de service public et non sur la réalisation d'objectifs liés à la rentabilité. La notation est un élément du statut et, en tant que tel, elle est assortie de garanties fortes pour l'agent.**

A l'issue de cette CPAC, les élues CGT ont constaté, à l'instar de ce qui s'est passé en CAPL sur cette question, un cadrage et un durcissement des positions de la direction nationale. Les bonifications sont appréhendées sur plusieurs années et la « rotation positive intelligente » (comprenez qui pourra ce que ce principe de gestion signifie concrètement) doit être la règle.

A noter que les élus CFDT, cette année, se sont abstenus sur le vote de chaque dossier individuel dès lors que l'agent avait obtenu une bonification en 2005, validant ainsi comme la direction générale la rotation sur 3 ans.

### **MUTATION DANS « L'INTERET DU SERVICE »**

La CGT a toujours demandé à ce que les affectations sur postes à l'étranger soient gérées dans la plus grande transparence et examinées en CAPC... sans jamais obtenir satisfaction.

Cette fois-ci, les élus avaient à se prononcer sur le cas d'un agent qui refusait de réintégrer la métropole à l'issue de son contrat après 20 ans passés aux USA et 5 ans en Chine.

N'étant jamais été consultées avant les affectations, les organisations syndicales à l'unanimité ont refusé de prendre part au vote sur la mutation dans l'intérêt du service de cet agent.

# QUESTIONS DIVERSES A L'INITIATIVE DE LA CGT

Les élues CGT ont demandé à nouveau que leurs fréquentes absences soient compensées en effectifs pour que cessent les pressions dont elles font l'objet. Les autres organisations syndicales se sont associées à cette demande.

A l'issue des résultats du dernier concours de contrôleurs, de nombreuses interventions d'agents concernés nous ont amené à demander des précisions :

- Confirmation qu'une note éliminatoire est appliquée sur les épreuves écrites **et orales**.
- Confirmation que la direction

ne voulant pas dévaloriser le concours ne souhaite pas descendre en dessous de 9,15 de moyenne générale.

Il s'avère que le nombre d'inscrits au concours est à peine supérieur à celui de places offertes. En conséquence, le volume de lauréats ainsi que la faiblesse du niveau ne permet pas de combler en totalité ces places. D'où l'existence d'un tableau d'avancement complémentaire.

En 2006, 597 places offertes, 408 reçus, soit 189 places au titre du tableau d'avancement complémentaire (dont la liste sera établie à l'occasion de la CAPC du 28 février 2007).

**La CGT, fondamentalement attachée à l'accès par concours ou examen professionnel, ne peut pas se satisfaire de cette situation.**

La DGCP nous a, à de nombreuses reprises, répondu qu'elle menait une réflexion sur le contenu des épreuves. Mais à ce jour rien de concret n'a été défini. Les élues CGT ont rappelé que dans un secteur largement féminisé comme le nôtre, les difficultés rencontrées pour préparer un concours sont réelles et qu'il est urgent d'aborder le problème de façon plus large (préparation sur le temps de travail, soutien en cours de préparation...).

## Déclaration des élues du SNT-CGT à la CAPC du 16/11/2006

*Nous entamons l'examen des recours sur la notation 2006.*

*Il s'agit du deuxième exercice de ce genre dans le cadre de la réforme évaluation/notation/avancement.*

*Globalement, toutes les CAPL se sont tenues nous permettant de faire un premier bilan.*

*De même, les CAP, tant locales que centrales, relatives aux tableaux d'avancement ont confirmé combien la notation impactait le déroulement de carrière des agents.*

*La CGT continue à dénoncer la mise en concurrence des agents, les objectifs individualisés et les incidences sur la carrière qui définissent ce nouveau système de notation.*

*En 2005, en l'absence de dispositif finalisé, les directions locales et nationale ont navigué à vue. Les dysfonctionnements d'EDEN, le manque de transparence dans la répartition des enveloppes capital-mois, l'absence de directives précises et complètes, les retards de calendrier, le flou autour des modalités de recours ont caractérisé cette campagne.*

*En 2006, vous déclarez que le dispositif doit s'appréhender sur 3 années.*

*A ce stade avancé de la campagne, le bilan provisoire fait toujours apparaître les disparités de traitement entre les agents et l'illisibilité du système.*

*Les agents ont parfaitement pris conscience des conséquences significatives en terme de déroulement de carrière et de rémunération, et la CGT partage leur sentiment d'injustice et leurs inquiétudes quant à l'avenir.*

*La notation positive est mal vécue par les personnels qui la réfutent d'autant plus qu'elle engendre une concurrence négative et génère une ambiance malsaine dans les postes et services.*

*L'unique argument du quota avancé systématiquement lors des CAPL est non recevable aux yeux des agents.*

*Les personnels n'admettent pas que leurs mérites ne soient pas reconnus par une bonification, voire que vous appliquiez des mesures de pénalisation.*

*Ils ne comprennent pas plus de ne pas obtenir satisfaction à leurs légitimes recours.*

*L'« examen blanc » n'ayant hélas pas été le parti pris de la direction, la CGT demande que les effets négatifs ne soient pas appliqués.*

*Aussi, il est urgent d'anticiper la campagne 2007. La DGCP doit renégocier tous les aspects de la réforme de la notation avec les organisations syndicales représentatives du personnel.*

Les élues CGT à la CAP

**Martine MARCHAL (06) — Josette SAULNIER (35) — Marie Hélène FICHOT (33)  
Marie-France BILLIARD (94) — Maryse MOLLET (60) — Florence BAILLON (94)**

**Retrouvez ce compte-rendu et de nombreuses autres informations  
sur le site internet du SNT-CGT :**

**[www.tresor.cgt.fr](http://www.tresor.cgt.fr)**