



Compte-rendu des CAP locales A, B, C des 28/11 et 15/12/2008

A l'ordre du jour de ces CAP figurait une question commune : le bilan de la notation 2008

La CGT a déposé la motion reproduite plus loin et fait remarquer la faiblesse de la réserve départementale qui n'a pas permis de satisfaire les demandes exprimées par les agents.

Concernant la notation, ces CAP ont permis de signaler certaines injustices constatées concernant des personnels écartés des bonifications (bizarrement des représentants syndicaux) ainsi que des dysfonctionnements lors des entretiens.

○ CAP de catégorie A :

Le bilan de la notation 2008 ainsi que l'examen de la liste d'aptitude de B en A figuraient à l'ordre du jour de cette CAP.

① Liste d'aptitude de B en A :

En préambule de l'examen sur le fond des candidatures, la direction nous informe que 66 agents dans les Hautes Pyrénées remplissent les conditions statutaires pour postuler à la liste d'aptitude et que seuls 21 agents ont fait acte de candidature pour l'année 2009.

Elle précise par ailleurs que seule une personne sera classée comme ce fut le cas les années antérieures et ce d'autant plus que la mise en place de l'examen professionnel de B en A en 2010 ne laisse pas présager une augmentation des promotions par le biais de la liste d'aptitude (*pour plus de précisions sur les conditions de mise en place de l'examen professionnel voir sur le site CGT Trésor 65 les comptes rendus des groupes de travail centraux*).

Il est également rappelé que le rythme de promotion pour notre département est de 1 agent promu tous les trois ans, la dernière promotion étant intervenue en 2008.

Le secteur géographique d'affectation des promus en A s'effectue sur les départements du grand sud-ouest.

La décision de la Direction en CAP locale a été la suivante :

➤ **Nadine Guyonet**, contrôleur principal à la Trésorerie générale (service ressources humaines) est proposée classée en 2009 à la promotion d'inspecteur.

Après une longue discussion, la Direction a fait valoir que le critère de classement retenu à qualité de dossier équivalente serait celui de l'âge et de l'acceptation de mobilité.

Cette démarche a donc conduit à écarter les agents ayant clairement signifié leur volonté de ne pas être mobiles.

La Direction a refusé de prendre en compte les propositions de la CGT visant à prendre en compte l'ancienneté dans l'échelon compte tenu de la qualité sensiblement équivalente des dossiers et du fait que l'année de naissance n'influe que marginalement (voir tableau des candidatures).

Ce critère d'ancienneté dans l'échelon qui avait pourtant été qualifié comme « allant de soi » selon les propres termes de la Direction préalablement à la réunion a cependant été rejeté en CAP par cette même direction sans véritable explications.

De même, la CGT a fait valoir que les agents de certains secteurs d'activité étaient particulièrement pénalisés mais la direction, là encore, est restée sourde à cet argument.

La CGT a également relevé que les candidats potentiels, à compétences et qualités égales, ne sont pas, loin de là, sur un pied d'égalité.

En effet, il suffit pour s'en convaincre de consulter les avis émis dans la feuille de notation concernant l'aptitude à changer de corps.

Malgré des feuilles de notation, le plus souvent excellentes, les commentaires relatifs à cette « aptitude » sont très disparates (certains sont très brefs , d'autres très détaillés).

La CGT a demandé à ce qu'un rappel sur l'importance de cet avis soit effectué lors des campagnes de notation et invite également les agents concernés à être vigilants sur ce point.

La Direction en est d'ailleurs consciente puisqu'elle a été amenée à demander aux notateurs de premier niveau de compléter éventuellement leurs avis à l'occasion de cette CAP.

Elle s'est engagée à faire un rappel en ce sens aux notateurs pour les campagnes prochaines.

Au final, et après 2 heures de discussion, il reste que la part d'arbitraire présidant aux choix de la Commission est apparu pleinement lors de cette CAP.

La liste d'aptitude de B en A basée sur des critères subjectifs – quelles que soient les qualités des candidats – et des quotas restrictifs est un exercice qui, en l'état, ne donne satisfaction qu'aux orientations directionnelles en matière de ressources humaines.

Cet exercice est donc particulièrement contestable et apparaît avant tout comme le fait du prince.

C'est à l'occasion de telles discussions que l'on mesure vraiment le jeu cruel auquel on nous convie à chaque CAP de liste d'aptitude de B en A et qui conduit à ne retenir qu'un agent et à en écarter d'aussi méritants, le dernier mot revenant toujours à la Direction sans que nous ayons de prise réelle sur le résultat final.

La liste d'aptitude dans son mode de fonctionnement actuel n'est en aucun cas, pour la CGT, le juste outil de progression professionnelle auquel chaque agent aspire.

La CGT, dans ces conditions, a refusé de prendre par au vote de la CAP. FO a voté POUR.

LISTE DES CANDIDATS

			grade	année naissance	âge en 2009	Obs	anc.
BARRAU	Jean Pierre	TG RHBL	CP7	1950	59		01/12/2002
GUYONET	Nadine	TG RHBL	CP7	1951	58		01/03/2003
AULIBE	Georges	Lourdes	CP7	1951	58		16/07/2003
GALIAY	Jean Louis	Argelès	CP7	1951	58		31/12/2001
PUZOS	Claude	TP Tarbes Impôts	CP7	1952	57		15/08/2007
DARRIGADE	Jean Philippe	TP Tarbes Impôts	CP7	1952	57		05/06/2003
GARCIA	Michel	TG Recvt (redev. Audio)	CP7	1952	57		11/04/2001
GAUBERT	Catherine	Paierie Déptle	CP7	1954	55		01/02/2003
COMTE	Bernadette	TG Sec Dir	CP7	1955	54		29/01/2008
RODARY	Jeanine	TP Tarbes Impôts	CP7	1957	52		01/04/2003
CHAUBET	Michèle	Maubourguet	CP7	1958	51		01/02/2003
PERUZZA	Sylviane	TG CEPL	CP6	1959	50		31/12/2007
GOUDAL	Maryse	Luz St Sauveur	CP5	1958	51		01/06/2007
MINGUEZ	Dominique	TG Recvt	CP4	1954	45		31/10/2004
VERGE	Muriel	Argeles Gazost	CP4	1966	43		01/12/2006
MUR	Sandrine	TG CEPL	CP3	1963	46		01/10/2006
ROQUAND	Antoine	Lourdes	CP3	1964	45		30/04/2007
DUTREY	Gérard	TPM Tarbes	C1 7	1957	52		04/10/2005
MAÏS	Thierry	TG CFD Dépense	C1 7	1959	50		01/04/2007
VIAU	Roland	Lourdes	C1 7	1959	50		16/10/2007
HECHES	Serge	Lourdes	C1 6	1963	46		16/11/2006
RIBATET	Frédérique	TP Tarbes Impôts	C2 10	1960	49		16/01/2007

② Bilan de la notation 2008 :

		% des apportants
Agents à noter	30	
Agents apportant	21	
Enveloppe capital-mois	23	
Nbre de mois attribués	22	
Réserve	1	
Nbre d'agents bonifiés	14	66,67
Nbre d'agents bonifiés à 3 mois	4	19,05
Nbre d'agents bonifiés à 1 mois	10	47,62
Nbre d'agents à la note d'alerte	0	
Nbre d'agents pénalisés	0	0,00

(Rq: hors 1 bonification de 3 mois et 1 bonification de 1 mois neutralisées pour 2 Insp 11° ech)

	Réductions d'ancienneté en nbre de mois	Réductions d'ancienneté en % EKM	Nbre apportants	Nbre apportants (%)
Chefs de service et chargés de mission	4	18,18	8	38,10
Chefs de poste comptable	12	54,55	9	42,86
Adjoints en poste comptable	6	27,27	4	19,05
	22	100,00	21	100,00

La CGT a pris acte du fait qu'un rééquilibrage des répartitions de bonification a été effectuée sur les trois dernières années (les adjoints qui ne représentaient que 5 % des réductions d'ancienneté en 2006 en représentent désormais 27 %) .

Par contre la CGT a demandé à ce que les représentants des personnels puissent mesurer pleinement l'application de la rotation sélective prônée par la DGFIP. La Direction s'est engagée à fournir aux représentants du personnel , comme elle le fait en catégorie B et C, un état détaillé des répartitions de bonification sur trois ans. (Sur le site CGT Trésor 65 le bilan chiffré global des 3 dernières campagnes est disponible)

③ A titre d'information :

Proposé à la Promotion TP1 à titre personnel : M. Pierre DEPLANQUE (Trésorerie de Bagnères).

Proposé à la promotion RP à titre personnel :
Raymond MUR (trésorerie de Lannemezan)
Jean Louis LACAZE (TG service recouvrement).

Classement sur la liste TP :

Jean Albert FRECHIN (Trésorerie de Lannemezan Hôpital)

Classement RP :

- 1) Francis KUNTZ (Trésorerie de La Barthe de Nes te)
- 2) M.Francis BROUSSAT (Trésorerie de Vic en Bigor re) .
- 3) Mme Geneviève POISSON (TG Hélios)

○ CAP de catégorie C

Deux recours en notation étaient à examiner .

➤ Pour le premier dossier, la direction a proposé de renvoyer l'examen vers la CAP centrale pour un vice de forme constaté lors de l'entretien qui s'est passé en présence de deux personnes de l'encadrement du poste. La proposition de renvoi vers l'instance nationale nous convenant , la CGT a approuvé cette proposition concernant un agent écarté depuis quatre ans de toute bonification locale. La CGT a rappelé que ce même problème s'était déjà produit l'année dernière et a demandé à ce qu'un rappel soit effectué au moment de la campagne de notation afin d'éviter que cela ne se reproduise.

➤ L'autre dossier concernait un agent pour lequel le chef de poste reconnaissait ne pas avoir une enveloppe suffisante pour le récompenser. La direction ne proposant rien pour cet agent et la réserve d'un seul mois étant jugée insuffisante.

Les élus des personnels ont voté contre cette (non) proposition.

La CGT accompagnera ces deux agents dans leur recours en CAP centrale.

○ CAP de catégorie B

Pas de question particulière, hors le bilan de la notation. Des questions diverses ont été abordées comme il a été fait dans les autres CAP (voir la fin de ce compte-rendu).

○ Questions diverses abordées lors de ces réunions.

En cette fin d'année les élus CGT, ont fait remarquer la faiblesse du nombre de réunions consacrées aux mutations alors que des possibilités existaient localement pour organiser d'autres mouvements. Il est difficile, pour nous, d'admettre, qu'en ces périodes de réductions d'emplois (et donc de possibilités de mutations internes) (voir le résultat ORE sur le site CGT Trésor 65), que des occasions de satisfaire un plus grand nombre de demandes soient perdues. **Nous demandons à la Direction de réunir systématiquement les CAP locales et ce, qu'il y ait ou non des arrivées extérieures.**

S'agissant de la possibilité d'une affectation sur un poste de Tarbes suite au départ récent d'un agent, il nous a été précisé que le remplacement était prévu mais serait étudié lors du prochain mouvement (au 1/4/2009 ?).

Interrogée sur d'éventuelles fusions de postes, la direction nous a assuré, qu'à l'heure actuelle, aucune fermeture de trésoreries n'était envisagée dans le département. Les promesses ne valant que pour ceux qui les croient, nous resterons vigilants sur le sujet et interviendrons autant que de besoin auprès des populations et des élus locaux si des projets de restructuration se faisaient jour.

Concernant le dossier d'un agent mis en disponibilité d'office pour quatre jours suite à un mauvais calcul du nombre de jours de congés restants, la direction nous a assuré avoir obtenu l'approbation de la personne concernée. La CGT estime que la gestion de la question a été particulièrement inappropriée, d'autres solutions auraient pu être trouvées et **proposées** (pose de congés anticipés, récupération par voie d'heures supplémentaires) ce qui n'a manifestement pas été le cas.

Poste spécifiques : aucun poste n'a été proposé dans les Hautes Pyrénées car il n'existerait pas, selon la Direction, d'emplois **pleins** vacants, ni de déficits par rapport à l'ORE.

Ont participé à ces réunions vos élu(e)s CGT :

- ◆catégorie C: Annick FOURCADE et Dominique URBAN
- ◆catégorie B: Thierry MAÏS, Encarnita CERRILLO et Pierre DURAND
- ◆catégorie A: José NAVARRO

DECLARATION DES ELUS CGT EN CAP LOCALES

Les élus du personnel en catégories A, B, ont été réunis ce 28/11/2008 (la CAP catégorie C ayant été reportée au 10 puis au 15/12 faute de quorum) pour évoquer le bilan de la campagne de notation 2008.

La section CGT Trésor 65 réitère à cette occasion ses critiques vis à vis du système de notation mis en place et dénonce à nouveau les effets de ce mode de gestion marqué par :

- L'individualisation forcée des carrières et abandon de toute référence à un résultat collectif*
- La subjectivité de l'exercice née de la diversité des situations entre les notateurs et les notés*
- L'importance accordée aux bonifications pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude au détriment de l'ancienneté dans l'échelon*
- Le contingentement doctrinaire des bonifications (50 % des agents)*
- Une procédure de la réserve de bonification inadaptée*

L'avancement individuel différencié est une mauvaise réponse à de vrais problèmes

- ◆ **insuffisance de revalorisation des salaires**
- ◆ **tassement des carrières et des grilles**
- ◆ **non reconnaissance des qualifications**

De plus, le projet de réforme du système actuel d'évaluation notation promet de plus grandes inégalités en supprimant la référence chiffrée rendant encore plus subjective la procédure de la notation , pour, dans le cadre et dans la doctrine de la RGPP, rendre le fonctionnaire encore plus « obéissant » .