

2 février, 7 février, 11 février, dans le Public, dans le Privé :

## Toutes les raisons de se mobiliser

Avec le quasi blocage de nos salaires, et une hausse des prix qui continue, nos fins de mois sont de plus en plus difficiles, et ce notamment pour les plus bas échelons, et les retraités. Certains de nos collègues n'ont même pas les moyens d'avoir un logement décent, d'autres n'ont plus de compléments santé .....

C'est pourquoi, SUD Trésor s'inscrit totalement dans la journée d'actions, de grèves et de manifestations du **2 février** prochain.

En effet, les propositions du Ministre de la Fonction publique sont totalement inacceptables, indécentes et méprisantes envers les fonctionnaires.

Elles s'inscrivent parfaitement dans la logique de la politique libérale du gouvernement.

Face à cette politique globale, la question du pouvoir d'achat et de l'emploi sont au centre des préoccupations et revendications des salariés du public comme du privé.

Destruction d'emplois et refus de négocier les salaires dans le public, pas de pression sur le MEDEF (plutôt des allègements de cotisations et d'impôts pour les salaires dans le privé) et des « mesures pour l'emploi » qui démantèlent le code du travail et favorisent l'ultra-précarisation (CNE et maintenant CPE et emplois seniors).

Pour SUD Trésor, si une mobilisation Fonction Publique unitaire est indispensable, **ce 2 février** doit aussi être l'occasion d'ouvrir un front unitaire interprofessionnel.

Au delà, cette journée d'actions ne peut rester orpheline et doit déboucher sur des ripostes préparées dans l'unité la plus large en se donnant les moyens de la réussite pour faire céder le gouvernement !

Le Contrat première embauche (CPE) constitue une attaque frontale contre le droit du travail qui aura pour conséquence une précarisation accrue des jeunes. Alors que ceux-ci sont déjà particulièrement touchés par les « petits boulots », le gouvernement veut institutionnaliser cette précarité en donnant toutes facilités aux employeurs de se débarrasser de leurs salariés pendant deux ans. Le gouvernement a d'ailleurs annoncé qu'il n'en resterait pas là et veut mettre en oeuvre une « réforme globale » du Contrat à Durée Indéterminée. C'est donc le coeur du droit du travail qui est aujourd'hui menacé.

Cette mesure, contrairement à ce que dit Villepin, ne vise pas à réduire le chômage. Le frein à l'embauche ne se situe pas dans le contenu du contrat de travail : les entreprises embauchent quand elles en ont besoin ! Le CPE constituera un effet d'aubaine pour les entreprises de plus de 20 salariés au détriment d'autres contrats de travail. Si on leur propose des salariés jetables, sur qui pendant deux ans, le chantage quotidien s'exercera, les patrons ne peuvent que s'en satisfaire ! Comment réduire le chômage en le favorisant ?

Il y a donc urgence à bloquer le CPE et à exiger la remise en cause du CNE (Contrat nouvelle embauche décidé par ordonnance durant l'été 2005 et qui ne concernait, lui, que les seules entreprises de moins de 20 salariés).

Le gouvernement vient d'annoncer son intention d'accélérer l'adoption du Contrat première embauche (CPE). Celui-ci devrait être adopté par le Parlement le 31 janvier.

Face au début de mobilisation des organisations de jeunesse, le gouvernement a décidé de passer en force en accélérant les procédures législatives. Une course de vitesse est donc aujourd'hui engagée. Dans cette situation, il est de la responsabilité des organisations syndicales et des organisations de jeunes d'agir ensemble pour faire échec au projet du gouvernement. Il faut aujourd'hui construire une riposte unitaire à la hauteur des enjeux.

Il faut dès aujourd'hui engager, sans attendre, un processus multiforme de mobilisation des salariés et des jeunes. Ce processus doit déboucher sur une grève unitaire interprofessionnelle et une mobilisation de l'ensemble de la jeunesse. Nous nous inscrivons dans l'appel unitaire pour faire du **mardi 7 février** une grande journée d'action contre le CPE.

Il y a urgence à faire reculer le gouvernement sur ce projet : cela permettrait de reprendre l'offensive contre sa politique anti-sociale et de mettre un coup d'arrêt à la volonté de déréglementation totale du droit du travail voulue par le patronat et organisée par le gouvernement !

**Bolkenstein : le retour !** Le projet de directive sur les services dans le marché intérieur, visant à libéraliser l'ensemble des services, à organiser le dumping social et l'affaiblissement de la protection du consommateur, l'abaissement des normes environnementales et de santé publique, doit être débattu en première lecture le 14 février. Ce projet avait suscité une réprobation unanime de l'opinion publique. Le président de la République, qui avait pourtant annoncé que ce projet était enterré, est aujourd'hui mis devant ses responsabilités. Il doit tenir ses engagements et agir pour que cette directive ne voit pas le jour. C'est pourquoi nous appelons à participer à la manifestation du **11 février** à Strasbourg.

# Les conséquences de la notation sur le déroulement de carrière

## Toujours plus de pression sur les agents

### Les tableaux d'avancement :

*A compter de cette année les propositions d'inscription sur les tableaux d'avancement seront désormais déconcentrées auprès des TPG comme pour l'établissement des listes d'aptitude. Cette nouvelle déconcentration va ainsi permettre à certains chefs de postes, de services et TPG de renforcer leur arbitraire car pour exclure un agent, il lui suffira, ni plus ni moins, que de lui attribuer la note d'alerte qui automatiquement justifiera le retrait du tableau d'avancement. De fait les tableaux d'avancement à forte sélectivité comme celui concernant les passages d'ARP2 à ARP1, de contrôleur 2ème classe à 1ère classe et 1ère classe à principal vont furieusement ressembler à des listes d'aptitude. C'est pourquoi plus que jamais SUD revendique la carrière linéaire à l'intérieure de chaque catégorie.*

#### • Une nouvelle procédure en trois étapes :

• **1ère étape** : La DGCP déterminera le nombre de promotions à prononcer dans chaque grade. Celui-ci sera annoncé lors du Comité Technique paritaire ministériel «Plan de qualification». Puis elle recensera les agents ayant vocation c'est à dire remplissant les conditions statutaires requises <sup>(1)</sup> et éditera des listes par département adressées aux TPG avec une indication du nombre d'emplois autorisés pour le réseau afin que ces derniers puissent «calibrer» le nombre d'agents à proposer.

#### <sup>(1)</sup> Rappel :

Les conditions statutaires requises pour passer :

- **d'AR à ARP2** : les AR parvenus au moins au 6ème échelon de leur grade
- **d'ARP2 à ARP1** : les ARP2 ayant au moins deux d'ancienneté dans le 9ème échelon.
- de contrôleur 2ème classe à Contrôleur 1ère classe : les contrôleurs de 2ème classe comptant au 31 décembre de l'année du tableau 2 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon et 5 ans de services publics en catégorie B.
- **de contrôleur 1ère classe à Contrôleur Principal** : les contrôleurs de 1ère classe ayant atteint le 4ème échelon au 31 décembre de l'année du tableau.

Contrairement à la liste d'aptitude et parallèlement à ce qui se passait jusqu'ici, les agents n'auront pas à faire acte de candidature.

• **2ème étape** : les CAP Locales <sup>(2)</sup> compétentes se réuniront et émettront un avis sur la sélection et le classement retenus par le TPG.

<sup>(2)</sup> L'administration a réaffirmé que les élus du personnel siégeant dans ces instances devront être destinataires de l'ensemble des documents notamment les feuilles de notation évaluation, mais également les rapports concernant les agents au moins huit jours avant la réunion de la CAPL. C'est un droit à faire respecter, nécessaire au respect des droits des agents même si, pour Sud Trésor le nombre de dossiers à examiner mériteraient que ceux-ci soient transmis dans un délai d'une quinzaine de jours.

• **3ème étape** : La CAP Centrale se réunira pour donner un avis sur l'établissement du tableau d'avancement proposé par la DCGP au regard des remontées des départements :

**N.B** : La CAPC pourra, le cas échéant, remettre en cause l'ordre de classement des agents proposés par la CAPL. A l'issue de cette CAP, les TPG seront informés des agents retenus pour leur département...

#### • L'Utilisation du compte rendu d'évaluation et de la notation

L'année 2006 constitue la 2ème étape du nouveau système d'évaluation/notation puisque c'est à ce niveau que celui-ci va prendre toute sa dimension.

L'article 18 du décret 2002-682 dans son article 18 stipule que «Pour l'établissement du tableau d'avancement il sera procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent compte tenu notamment :

- des notations attribuées à l'intéressé;
- des propositions motivées formulées par les chefs de service;
- et, pour les agents qui y sont soumis, de l'évaluation de l'agent retracée par les comptes rendus d'évaluation.

Les commissions peuvent demander à entendre les intéressés. Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté».

• Pour la DGCP, la note chiffrée sera prise en compte pour la sélection des agents proposés à l'inscription sur un tableau d'avancement. L'administration affirme que la note et son évolution reflètent la valeur professionnelle des agents. Néanmoins elle estime qu'il ne doit pas y avoir de lien mécanique systématique entre la note et la sélection. (???)

Elle préconise aux directions locales de ne pas exclure du T.A les agents dont la note chiffrée n'évolue pas :

- 1) parce que les agents notés à la note de référence sont de bons agents qui font correctement leur travail,
- 2) parce que certains agents n'ont pas bénéficié d'évolution positive méritée au motif qu'ils atteignent l'échelon terminal.

Par contre **les agents ayant subi une évolution négative (-0,01, -0,02, -0,06) seront exclus des tableaux d'avancements l'année qui suivra la notation. Cet agent fera l'objet d'un examen approfondi de son dossier lors des années suivantes... Résultat : le tableau d'avancement risque de devenir pour ces agents un tableau d'attente !**

• L'avis motivé figurant dans la rubrique «évolution de carrière» sera supprimé à compter de la campagne 2006. Pour l'établissement des tableaux d'avancement 2006, l'avis rendu en 2005 ne sera pas pris en compte. Attention : la DGCP ne pouvant pour des questions techniques faire disparaître matériellement cette partie, elle sera désactivée au niveau d'Eden.

## • Critères pour les prochains tableaux d'avancement :

Tableaux d'avancement	critères 2006	critères 2007
AR à ARP2	- au moins la note de référence en N-1 (note obtenue en 2005)	- avoir au moins la note de référence en N-1 (note obtenue en 2006).
ARP2 à ARP1	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée - avoir 19 ou 20 en 2003 et 2004 et au moins la note de référence en 2005.	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée. - avoir 19 ou 20 en 2004 et au moins la note de référence en 2006.
Contrôleur 2ème classe à Contrôleur 1ère classe	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée. - avoir 19 ou 20 en 2003 et 2004 et au moins la note de référence en 2005.	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée. - avoir 19 ou 20 en 2004 au moins la note de référence en 2006.
Contrôleur 1ère classe à Contrôleur principal	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée. - avoir 19 ou 20 en 2003 et 2004 et au moins la note de référence en 2005.	- Prise en compte de l'ancienneté ( échelon et ancienneté d'échelon) et, à égalité, départage sur la note chiffrée. - avoir 19 ou 20 en 2004 au moins la note de référence en 2006.

### Plan ministériel de qualification tranche 2006

#### • Promotions intra-catégorielles :

- Par tableau d'avancement

Passage à ARP2 : 428 possibilités pour 492 agents remplissant les conditions.

Passage à ARP1 : 1460 possibilités pour 4824 agents remplissant les conditions.

Passage à contrôleur 1ère classe : 702 possibilités pour 1 404 agents remplissant les conditions.

Passage à contrôleur principal : 537 possibilités pour 4824 agents remplissant les conditions.

- Par examen professionnel :

Contrôleur principal : 597

#### Promotions inter-catégorielles :

- Par liste d'aptitude

C en B : 443 pour 2006.

## La Liste d'aptitude de C en B

Acte de gestion déjà déconcentré, très peu de changement le concerne mais seront pris en compte :

- le compte rendu d'évaluation, et notamment la rubrique «évolution de carrière», qui constituera la rapport sur les capacités des agents à postuler sur la liste d'aptitude, motivé par l'évaluateur notateur de 1er degré, sera un critère important pour la sélection des agents à inscrire.

- la note chiffrée. Si, comme pour le tableau d'avancement, l'administration juge que la note, et en particulier son évolution, reflète la valeur de l'agent, elle estime qu'il ne doit pas y avoir de lien mécanique systématique entre la note et la sélection. Comprendra qui pourra la subtilité administrative, qui se livre à de biens étranges contorsions pour nous faire admettre que bien que ne bénéficiant pas d'une évolution positive un agent pourrait être inscrit sur une liste d'aptitude devant un agent qui, lui, en bénéficie. Pas sur que cela se vérifiera dans les départements et compte tenu du taux de sélectivité. L'évolution négative quant à elle conduira à une exclusion des listes.

De plus :

- L'agent sera tenu d'attendre 10 ans entre deux nominations par liste d'aptitude.

- L'agent devra pouvoir dérouler une carrière dans le corps d'accueil ( toujours pas de promotion à titre personnel comme cela existe pour la catégorie A).

- La limite de 60 ans est supprimée (pour cause de réforme des retraites).

- L'agent doit se mettre à la disposition de l'administration.

L'administration va demander pendant deux ans aux TPG de tenir compte des notations attribuées avant la réforme :

• pour la liste d'aptitude 2006 : prises en compte des notations 2005 (au moins la note de référence), 19 en 2003 et 2004.

• pour les liste d'aptitude 2007 : prises en compte des notations 2006 et 2005 ( au moins la note de référence) et 19 en 2004.

**Pour Sud Trésor, ce dispositif ressemble à un habillage «provisoire» (puisque transitoire jusqu'en 2008) pour faire accepter par les agents la mise en place d'un déroulement de carrière individualisé limité par des contraintes budgétaires et renforcé par l'arbitraire.**

## Evaluation/Notation:

# Nouvelle version : mais l'emballage ne changera pas le contenu

Jugé incohérent et injuste le nouveau système d'évaluation/notation a suscité en 2005 beaucoup de réactions négatives de la part des agents. Des entretiens d'évaluation entamés en janvier dernier jusqu'au CTPM du 16 décembre 2005, où le ministre a reconnu qu'il fallait corriger le tir (tout en restant accroché au texte de 2002), il s'est passé beaucoup de choses, il s'est dépensé beaucoup d'énergie (recours en révisions, compte rendus de CAP,...), il s'est finalement développé un climat délétère et détestable dans les services qui n'avaient pas besoin de cela déjà confrontés aux réformes, restructurations tous azimut et au manque de moyens notamment en personnels.

Depuis le 16 décembre plusieurs réunions ont eu lieu tant au niveau ministériel que directionnel (9 et 30 janvier à la DGCP) afin de «corriger le tir». S'appuyant sur certaines propositions du rapport de Mme LAJOURMARD, ledit rapport corroborant par ailleurs un certain nombre d'analyses syndicales, les aménagements retenus doivent permettre à l'administration de calmer le jeu. Car sur le fond rien ne change il s'agit toujours de lier étroitement «accomplissement des objectifs» et «notation», de développer l'esprit de performance. Les entretiens d'évaluation vont encore servir essentiellement à comparer et à opposer les agents entre eux pour savoir lesquels devraient être gratifiés d'un bonus de trois mois ou d'un mois d'avancement. Et gare aux agents ayant fait l'objet d'un congé de maladie, aux agents à temps partiels, aux agents handicapés, bref à toutes celles et ceux qui «plombent» la productivité : les -0,01, et autres -0,02 et -0,06 sont là pour leur rappeler qu'ils sont débitrices et débiteurs à la Comptabilité Publique.

### Pour 2006 :

#### Les mesures générales

- symétriquement à la note d'alerte, **création d'un + 0,01, note** «psychologique» ou «honorifique» non contingentée, palier entre le +0,00 et le +0,02 compte-tenu de la politique annuelle des quotas.

L'attribution de cette note n'entraînera aucune conséquence directe sur le déroulement de carrière puisqu'il s'agira uniquement pour l'administration de sortir un certain nombre d'agents de la zone non valorisante que constitue la note pivot. Pour preuve, la DGCP précise que si c'est «un signe fort» (????), il ne doit pas déboucher automatiquement sur une augmentation de note (avec avancement) l'année suivante. Ouf ! Pas sur que ça aide à «digérer la couleuvre» ! Et encore moins à calmer le «jeu» : un +0,02 vaut mieux que deux +0,01 .....

- en l'absence de création d'un + 0,04, **suppression du - 0,04**. Restent en notes négatives -0,01 ; -0,02 et -0,06.

- **la note d'alerte (- 0,01) est généralisée à l'ensemble du Ministère** ...alignement sur le bas pour tout le monde! Mais la DPMA, contrairement à la DGCP, estime que la note d'alerte ne constitue pas un motif d'exclusion des tableaux d'avancement mais nécessite un examen approfondi du dossier. Pour Sud Trésor, cela risque de ne pas changer grand chose au Trésor ! Les agents concernés seront relégués dans les profondeurs des tableaux. Mais cela permettra peut être de «récupérer» des agents sanctionnés arbitrairement pour maladie, temps partiel,....

- nouvelle rédaction de la circulaire sur l'évaluation-notation : en effet, la direction a décidé de revoir sa position sur la notation en adoucissant quelque peu les conditions d'attribution des réductions (+0,02, +0,06). En clair l'interdiction disparaîtra de la circulaire sans pour autant acter que la rotation sera autorisée. Plus subtilement, la circulaire précisera que «l'attribution des réductions d'ancienneté doit s'inscrire dans un cadre strictement annuel d'examen de la manière de servir des agents». Le 26 janvier, au niveau ministériel, la FDSU a pu faire disparaître de cette phrase une référence directe aux «résultats». Cette marge de manoeuvre permettra **une rotation «intelligente» des bonifications octroyées entre agents** afin que ceux ci bénéficient d'une valorisation positive par échelon ou au moins par deux échelons ; mais pour la DGCP celle ci ne devra pas pour autant être «systématique».

Miroir aux alouettes, afin de limiter le nombre des prochains recours, ou réelle prise de conscience du malaise qui s'est installé dans les services, la tonalité et le nombre des recours de notes n'y sont certainement pas étrangers. L'administration reconnaît que l'idée de ne valoriser que 20% des agents à +0,06 est une grosse erreur de management. L'introduction de cette «souplesse» est à mettre à l'actif des mobilisations (recours des agents, argumentaires développés par les organisations syndicales lors des CAP...) contre le nouveau système tout au long de l'année 2005.

#### Les mesures DGCP

- **organisation de « grands messes » locales** en direction des gestionnaires et des agents pour expliquer le lien entre notation et avancement dans le cadre de la réforme des tableaux d'avancement de grade à grade.

- nouvelle rédaction du décret non explicite en matière d'harmonisation préalable du capital mois : les notateurs de 1er degré feront des propositions et une discussion s'engagera ensuite entre eux et la direction locale.

- **l'avis sur le changement de grade sera supprimé** : un «bidouillage» informatique permettra de verrouiller cette zone.

- publication d'un bilan en fin de campagne de notation à l'attention des élus en CAP locales et centrales et de leurs organisations syndicales.

- **constitution obligatoire d'une réserve en CAP locale** pour l'octroi de + 0,02, non pour celui de + 0,06.

- information détaillée en amont des CAP locales sur la répartition du capital-mois (attribution par postes notamment).

- **Il sera rappelé que les agents en indices terminaux peuvent bénéficier d'une évolution positive de leur note.**

- l'attention des notateurs sera également attirée sur les AST et les caissiers (ces derniers ayant effectué de nombreux recours).

- suite à la refonte de leur grille indiciaire au 1/10/2005, les agents de catégorie C seront notés en 2006 à la note pivot de leur nouvel échelon, tout en conservant les bonifications ou majorations d'ancienneté obtenues en 2005.

**Pour 2006 la plus grande vigilance s'impose : un agent averti en valant deux, n'écoutez pas le chant des sirènes.**

