

Déclaration liminaire sur les tableaux d'avancement :

La carrière au profil en objectif

La gestion des tableaux d'avancement de grade à grade au sein du même corps connaît cette année une révolution de type « copernicienne ». Si Copernic a démontré il y a quelques siècles que la Terre tourne autour du soleil, et non l'inverse, aujourd'hui notre administration a décidé de déconcentrer au plan local l'élaboration des tableaux d'avancement. En effet, quel pouvoir réel la CAP centrale, consultée pour avis dans un second temps sur ces mêmes tableaux d'avancement, aura-t-elle de dédire les choix opérés au plan local dès lors que la notation aura justifié la sélection départementale ?

Lors de la tenue des CAPL, nos élu(e)s ont pu constater jusqu'à des écarts de plus de 10 ans entre agents dans le déroulement de carrière depuis l'entrée dans le grade. Ainsi, un agent ayant 2 ans et 8 mois d'ancienneté de moins qu'un autre se trouve sélectionné alors que des agents plus anciens ne le sont pas parce que leur bonification de note est moins élevée.

L'impact de la nouvelle évaluation-notation est clairement mesurée cette année par nos collègues à travers ses conséquences dans l'établissement des tableaux d'avancement.

Son caractère discriminant, au détriment de l'ancienneté qui jusqu'alors, de fait, était généralement le critère de sélection, apparaît aujourd'hui clairement. Si l'administration n'entend pas officiellement déconsidérer les agents notés en zone neutre, à + 0,01 ou à + 0,02, ceux d'entre eux, remplissant les conditions statutaires pour figurer sur les tableaux d'avancement, sont de fait renvoyés « en queue de peloton » et, encore plus pour les agents en zone neutre ou à + 0,01 que pour ceux à + 0,02, peuvent désormais s'interroger sur la date à laquelle ils seront promus au grade supérieur.

Si le + 0,06 est clairement aujourd'hui la garantie d'être promu par tableau d'avancement, encore faudra-t-il qu'il soit renouvelé. En effet, la « rotation intelligente » préconisée par l'administration dans l'attribution du capital mois remet en cause en permanence le classement du tableau d'avancement, rend illisible pour chaque agent ses perspectives de déroulement de carrière et l'installe de ce fait dans un sentiment d'incertitude voire de précarité.

Pour SUD Trésor, la déconcentration de l'établissement des tableaux d'avancement constitue un renforcement considérable des pouvoirs de gestion du personnel par les Trésoriers Payeurs Généraux, juges et par-

ties. A travers l'attribution du capital-mois, ils déterminent désormais en toute conscience, non seulement les passages d'échelon, mais également les changements de grade sans compter les changements de corps (listes d'aptitude). Ils influent donc directement sur le pouvoir d'achat et le niveau de vie des agents. Nous ne pouvons qu'être d'autant plus inquiets au vue des nouveaux modes de sélection des tableaux d'avancement préconisés par la Fonction Publique (entretien préalable au changement de grade).

Malgré les assurances de l'administration centrale, nous constatons d'ores et déjà que les tableaux d'avancement deviennent dès cette année de véritables « listes d'aptitude bis ». L'hypothétique inscription au tableau d'avancement est désormais un nouvel élément de management dans une recherche de mise

en concurrence des agents au travers des taux et « indicateurs de performance ». SUD Trésor attire solennellement l'attention de l'administration sur les conséquences morales et physiques sur les agents d'un tel type de gestion du personnel.

A ce sujet, nous tenons à dénoncer dans cette instance des exclusions de type disciplinaires sur la base de la notation 2006 tel qu'elles ont pu être pratiquées parfois au plan local, alors que l'instruction ministérielle stipule bien qu'au titre des tableaux d'avancement de cette année doit être prise en compte la note attribuée pour 2005.

Notre constat sur **les conséquences du type de management qui se développe dans nos services est d'autant plus alarmant** que la diminution des effectifs dans le réseau engendre une limitation importante des possibilités de promotion (la répartition par grade étant pyramidée, cette dernière dépend du nombre global des agents composant le corps).



Le lieu où la notation/évaluation

L'ordre du jour de la CAP centrale des agents de recouvrement et agents administratifs réunie le jeudi 12 octobre 2006 était consacrée à l'élaboration des tableaux d'avancement du grade d'agent de recouvrement à celui d'ARP 2 et du grade d'ARP 2 à celui d'ARP 1. Il comprenait également l'examen d'une demande d'intégration dans le corps des agents de recouvrement. Ce dernier point, qui concernait une adjointe administrative principale de 2ème classe de l'administration centrale du MINEFI détachée sur un emploi d'ARP 2, n'a soulevé aucun débat particulier et l'intégration a été votée à l'unanimité.

SUD Trésor a inauguré une série de déclarations liminaires (voir pages 1 et 4), la plupart des organisations syndicales en ayant établi une à l'occasion de cette première que constitue l'examen des tableaux d'avancement en CAP centrale après la déconcentration d'une première phase en CAP locale.

Depuis cette année, les CAP locales établissent un tableau d'avancement départemental au prorata du nombre d'agents ayant vocation dans leur département, celui-ci pouvant être revu dans un second temps en CAP centrale lors de l'établissement du tableau d'avancement national. Ainsi un ratio national a été établi pour chaque tableau d'avancement (en catégorie C, passages aux grades d'ARP 2 et d'ARP 1 ; en catégorie B, passages aux grades de Contrôleur 1ère classe et de Contrôleur Principal) entre le nombre national de possibilités d'inscriptions et le nombre national d'agents ayant vocation. Ce ratio a ensuite été appliqué au nombre d'agents ayant vocation dans chaque département, ce qui a, pour chacun de ces départements, déterminé le nombre de possibilités d'accès par tableau d'avancement au grade supérieur. Le nombre de possibilités ainsi obtenu ne pouvant qu'exceptionnellement être un nombre entier, il a fallu dans un 2^{ème} temps prendre en compte le rompu (les décimales) pour préciser la répartition entre départements des possibilités de promotions ouvertes nationalement.

Ainsi, pour les ARP 1 ont été « servis » les départements ayant un rompu égal ou supérieur à 0,43. En ce qui concerne les promotions à ARP 2, l'administration centrale a d'abord proposé de retenir 4 départements en dessous du ratio entier. Ensuite elle a retenu les départements dont le ratio était supérieur à 0,56. Enfin, pour les sept derniers emplois à pourvoir, elle a sélectionné, parmi les vingt départements dont le rompu était égal à 0,56, sept agents classés en fonction de l'échelon par ordre décroissant, de la note 2005 et de l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant, les deux premiers figurant sur la liste principale, les cinq derniers sur la liste complémentaire.

Par ailleurs, l'administration centrale a revu un certain nombre de sélections départementales. En particulier, elle a réintégré des agents promus contrôleurs en fin d'année 2006 et qui avaient été éliminés par les directions locales. A l'inverse, elle a ôté des listes un certain nombre d'autres agents qui avaient été notés en 2005 dans un corps autre que celui des agents de recouvrement (agents administratifs, agents des services techniques). En outre, elle a apporté des corrections aux listes départementales lorsque les directions locales n'avaient pas pris en compte la note 2005 ou plus généralement les critères retenus pour l'élaboration des tableaux d'avancement. La DGCP donnera consigne aux TPG d'informer les agents déclassés suite aux corrections apportées à l'occasion de la CAP centrale.

Rappelons que pouvaient être promus ARP 1 les ARP 2 comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 8ème échelon de leur grade et pouvaient être nommés ARP 2 par tableau d'avancement les agents de recouvrement ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade.

Catégorie C : De façon générale, les critères de sélection étaient les suivants pour 2006 :

1. Prise en compte de l'échelon par ordre décroissant ;
2. Dans un même échelon, prise en compte de la note chiffrée (notes brutes avant 2005 : au moins 19 en 2003 et 2 004, évolution de note à partir de 2005 pour le passage à ARP 1 ; évolution de note 2005 par ordre décroissant pour le passage à ARP 2, le taux de promotion étant plus favorable ; dans les deux cas, les agents devaient avoir au moins la note de référence sous réserve de l'examen des situations d'agents notés à - 0,01) ;
3. Dans un même échelon, à égalité d'évolution de note en 2005, départage sur l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant.

Dernier élément : une possibilité était offerte de déroger à ce cadrage général, à titre exceptionnel, pour permettre l'inscription d'un « agent particulièrement méritant » ou d'un agent proche de la retraite (sous réserve d'avoir au moins la note de référence en 2005), à condition de justifier cette dérogation dans le procès-verbal de la CAP locale, une absence de motivation expresse pouvant constituer un blocage à l'inscription de l'agent sur le tableau d'avancement par la CAP centrale.

Pour le tableau d'avancement à ARP 1, 5304 agents avaient vocation, 1647 étaient proposés classés pour 1460 promotions (auxquels se sont ajoutés 5 inscriptions au titre d'une liste complémentaire).

Pour le passage à ARP 2, 831 agents avaient vocation, 554 étaient proposés classés pour 428 promotions et 5 inscriptions sur liste complémentaire.

A priori, les agents figurant sur les listes complémentaires ont peu de chance d'être promus cette année sauf à ce qu'il y aient parmi les promus des démissions ou autres départs.

Sur ces deux tableaux d'avancement, le vote s'est réparti ainsi :

Pour : Administration, FO

Contre : SUD, CGT, CFDT

Abstention : CFTC

d'élaboration des tableaux d'avancement prend toute sa dimension

Catégorie B : De façon générale, les critères de sélection étaient les suivants pour 2006 :

1. Prise en compte de l'échelon par ordre décroissant ;
2. Dans un même échelon, prise en compte de la note chiffrée (notes brutes avant 2005 : au moins 19 en 2003 et 2004, évolution de note à partir de 2005 au moins la note de référence.
3. Dans un même échelon, à égalité d'évolution de note en 2005, départage sur l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant.

CP : 6036 agents avaient vocation (peuvent être promus les contrôleurs de 1^{ère} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur grade au 31/12/2005) 694 étaient proposés classés pour 537 promotions (auxquels se sont ajoutés 10 inscriptions au titre d'une liste complémentaire). La majorité des agents retenus ont atteint le 8^{ème} échelon de leur grade. Les agents promus seront nommés au 31 décembre 2006.

C1 : 2 868 agents avaient vocation (peuvent être promus les contrôleurs ayant atteint le 7^{ème} échelon de leur grade depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans de services publics), 554 étaient proposés classés pour 702 promotions et 5 inscriptions sur liste complémentaire. Les agents seront nommés au 1^{er} janvier 2006 pour ceux qui remplissent la condition statutaire de cinq ans dès l'atteinte de celle-ci pour les autres.

Afin d'argumenter son vote, **SUD Trésor a examiné avec soin les conséquences de la déconcentration de l'élaboration des tableaux d'avancement.** Certaines sont déjà perceptibles cette année, à tel point qu'elles ont nourri un nouveau type de recours en notation. Nous vous renvoyons pour plus d'explications à notre motion qui a suscité le débat entre représentants de l'administration et élus du personnel, Mr Grosskopf, sous-directeur en charge des ressources Humaines de la D.G.C.P., président la CAP, ayant souhaité répondre notamment à nos arguments.

Celui-ci a rejeté l'idée selon laquelle l'ancien système pouvait être meilleur que le nouveau et s'est déclaré prêt à fournir la carte de France des avancements selon cet ancien système où il valait mieux selon lui être dans le sud de la France que dans le nord ... SUD Trésor lui a répondu être preneur de cette information, précisant cependant qu'en ce qui nous concerne, il ne s'agit pas plus de revenir à la formule précédente des tableaux d'avancement que de défendre la déconcentration nouvelle. «*Comment garantir l'égalité totale dans un réseau ?*» a-t-il également avancé, invoquant l'idée que «*le 5^{ème} de tel gros département peut être meilleur que le 1^{er} de tel petit département*». Si «*l'égalité n'existe pas*» selon Mr Grosskopf, nous lui avons fait remarquer qu'avec la déconcentration des tableaux d'avancement et la nouvelle évaluation/notation, les agents s'étaient très vite rendus compte, au sein des départements, des conséquences de celle-ci sur celui-ci.

Nos représentants lui ont rappelé que nos positions, notamment en faveur de la carrière linéaire au sein d'un même corps, étaient connues de la DGCP. Si nos représentants lui ont déclaré être satisfaits d'apprendre que des agents ayant eu la note d'alerte figuraient tout de même sur les tableaux d'avancement, Sud Trésor a tenu à préciser qu'il s'agissait d'exceptions et que dans la plupart des cas, ceux-ci se retrouvaient au fin fond des classements et donc n'avaient pratiquement aucune chance d'être promus.

Le sous-directeur en charge des ressources humaines a entendu également soutenir le nouveau dispositif en défendant l'idée d'«*un juste équilibre*», celui d'«*une certaine déconcentration sous contrôle central*» qui doit éviter de «*passer sous les fourches caudines des préfets*». S'il lui a semblé que nous décrivions les TPG comme de véritables «*potentats locaux*» et s'il lui est apparu que ceux-ci pouvaient avoir une meilleure connaissance des agents en étant situés au plan local, nous avons précisé qu'il n'y avait aucune démagogie de notre part à constater la concentration de pouvoir en matière de gestion du personnel entre les mains des TPG. Sud Trésor maintient que les TPG, dans le cadre de la déconcentration accrue de la gestion des personnels, sont juges et parties dans l'exercice d'évaluation-notation-avancement.

Nous avons pareillement confirmé qu'il ne nous semblait pas judicieux – pour le moins ... - d'afficher l'octroi d'une NBI substantielle à quelques encadrants (même si les TPG ne sont pas concernés comme l'a rappelé le président de la CAP) pendant que la majorité des personnels de notre administration devra se contenter d'une augmentation ridicule de son traitement au 1^{er} novembre ...

En réponse à notre évocation des préconisations du Ministère de la Fonction Publique, Mr Grosskopf a affirmé que la DGCP «*n'envisage pas d'entrer dans une logique d'entretien préalable*» pour passer au grade supérieur. Qu'en sera-t-il cependant demain ?

Enfin, le sous-directeur en charge des ressources humaines, président la CAP, a déclaré qu'il pouvait être «*pratique de voter contre*» les tableaux d'avancement, se demandant ingénument ce qu'il adviendrait si la parité administrative votait elle aussi contre. SUD Trésor lui a alors rappelé que les élus du personnel n'étaient réunis que pour émettre un avis et que nous laissons bien évidemment la parité administrative libre de son vote et de ses décisions. Nos représentants ont également précisé que notre organisation était en capacité d'expliquer son vote comme de rapporter les propos et arguments de la parité administrative, laissant les personnels juges.

Liste d'aptitude de C en B

544 possibilités pour 15 592 agents ayant vocation dont 4592 étaient non candidats.

Les nominations interviendront au 1 décembre 2006 et les affectations dans les départements d'origine.

Si, lors des groupes de travail avec le ministère, les organisations syndicales ont obtenu un abondement des possibilités de promotions pour cette année, les volumes restent néanmoins dans certains grades très en deçà de ce qui serait nécessaire pour que les agents remplissant les conditions statutaires requises puissent être retenus.

Au-delà du déroulement de carrière, la nouvelle évaluation-notation, la déconcentration des tableaux d'avancement et l'établissement des listes d'aptitude ont également des effets sur le niveau des pensions des agents quittant nos services dans un contexte aggravé par la réforme des retraites adoptée par le gouvernement et sa majorité en 2003. **SUD Trésor dénonce ainsi le fait que des agents puissent partir en retraite sans avoir pu accéder au dernier grade de leur corps pour des raisons et des choix budgétaires.**

Pour SUD, plutôt que d'accorder des primes de performances et d'intéressement, il aurait mieux valu que ces budgets soient utilisés pour améliorer les plans de qualifications. Pourquoi les agents de catégories C et B ne pourraient-ils pas bénéficier d'un « indice retraite » comme il existe pour les agents de la catégorie A afin de pouvoir prétendre bien évidemment à une pension plus élevée, alors que notre administration est en capacité d'accorder une NBI plus que substantielle à certains encadrants pendant que le reste du personnel devra se contenter généreusement d'un seul point d'indice au 1er novembre ?

Pour justifier ses choix budgétaires, l'administration se retranche derrière le postulat qui veut que seulement 50% des agents ont droit à un avancement d'échelon accéléré. La mise en place du nouveau système d'évaluation /notation n'a pour but que de légitimer cette affirmation et renforcer cet à priori. La situation des agents va se trouver dégradée et leurs possibilités de changement de grade diminuer avec ce nouveau système.

Le tout ne sera pas d'être considéré comme un bon agent. Pour être apte à passer dans le grade supérieur, une simple note de référence et bien souvent un + 0,02 ne sera plus suffisante, il faudra que le nombre de possibilités offertes augmentent.

La non-différenciation des tâches effectuées entre les grades ne peut justifier la mise en place d'une telle sélectivité.

SUD condamne l'attitude de l'administration qui, lors de la mise en place du nouveau système de notation l'année dernière, avait précisé dans un premier temps que l'attribution d'un -0,01 était sans conséquence sur l'avancement avant de préciser, dans sa note de service du 27 février dernier, que *« dès lors que la note d'alerte attribuée à un agent en N-1 est en parfaite cohérence avec les appréciations émises dans sa fiche de notation, cet agent ne doit pas, en toute logique, être proposé à l'inscription sur un tableau d'avancement »*. Et ainsi de pénaliser les agents qui n'ont pas cru bon (à tort) d'établir un recours.

Pour éviter la mise en concurrence des agents, préjudiciable pour les conditions de vie au travail, pour le travail d'équipe et pour l'exercice de nos missions de service public, **SUD revendique la mise en place de véritables carrières linéaires à l'intérieur de chaque corps.**

Pour la catégorie B, cela passe par la fusion indispensable à terme des deux premiers grades et l'accès au 3^{ème} grade, désormais banalisé. Ce qui suppose la suppression du concours de contrôleur principal qui est le seul concours subsistant actuellement à l'intérieur d'une même catégorie, ce concours ne permettant même pas de remplir toutes les places offertes.

SUD revendique également la mise en place de véritables carrières linéaires pour les agents de catégorie C par la fusion à terme des trois grades.

De plus les agents féminins et babyboomers se voient triplement pénalisés : en début de carrière, elles n'ont connu pour seul aménagement du temps de travail que le mi-temps; la réforme des retraites rend ce mi-temps très pénalisant et ne leur permettra pas d'avoir leur nombre total d'annuités; l'avancement lié au nouveau système de notation ne leur permettra pas d'accéder au dernier grade de leur catégorie avec pour conséquence un montant de pension de retraite gravement amputée.

Dans l'immédiat, pour SUD, dans un contexte de suppressions d'emplois alors que les agents sont de plus en plus sollicités dans le cadre des réformes imposées par le Ministère depuis 2001,

- **tous les agents de recouvrement** ayant atteint le 5^{ème} échelon sont en droit d'accéder au grade d'agent de recouvrement principal de 2^{ème} classe.

- **tous les agents de recouvrement principaux de 2^{ème} classe** ayant 2 ans d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon sont en droit d'accéder au grade d'agent de recouvrement principal de 1^{ère} classe (de fait, aujourd'hui, seuls les agents ayant atteint au moins le 10^{ème} échelon sont retenus).

- **tous les contrôleurs du Trésor Public de 2^{ème} classe** ayant 2 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon et 5 années de services publics sont en droit d'accéder au grade de contrôleur de 1^{ère} classe. On constate que, dans les faits, il faut être au 10^{ème} échelon pour être promu à ce grade. Malheureusement des agents partent à la retraite avant de pouvoir bénéficier de cette promotion. Cette situation est intolérable et ne peut perdurer. En effet, la perte de pouvoir d'achat est conséquente : la durée de passage du 7^{ème} échelon au 10^{ème} échelon s'élève à 7 ans minimum.

Pendant ce délai, l'agent peut perdre jusqu'à 27 points d'indice chaque mois. Ceci est d'autant plus inadmissible que la période est à la rigueur salariale, sans parler des conséquences sur la retraite.

- **tous les contrôleurs du Trésor Public de 1^{ère} classe au 4^{ème} échelon** sont en droit d'accéder au grade de contrôleur principal.

Dans les faits, cette année, pour 6135 agents ayant vocation en catégorie C (ARP 2 et ARP 1), 1898 possibilités sont ouvertes, soit environ 31 % ; pour 8904 ayant vocation en B (Contrôleurs 1^{ère} classe et Contrôleurs principaux), 1244 possibilités sont ouvertes, soit environ 14 %.

En conséquence, SUD Trésor votera contre les Tableaux d'Avancement. Bien évidemment, comme pour la Liste d'Aptitude, il ne s'agit pas de voter contre les agents proposés mais de voter contre les critères retenus.

