

CGT Finances Publiques Aveyron

Liste d'aptitude de C en B – Année 2012 : Beaucoup de monde pour (toujours) peu d'élu(e)s !

Cette CAP s'est déroulée en formation conjointe, c'est à dire que les CAP B des 2 filières ont été réunies pour débattre des tableaux de promotion de C en B. Une première de courte durée puisque les CAP issues des élections siègeront à compter du 1^{er} janvier 2012.

En fait c'est à une « usine à gaz » à laquelle nous avons été confrontés puisqu'il s'agissait de départager au sein d'un tableau unique des agents avec des modes d'évaluation différents, des critères de sélection différents, des quotas différents et des conséquences différentes en matière d'affectation.

Si la note de service précise que la sélection doit prendre en compte le compte rendu d'évaluation, la notation et l'expérience professionnelle, ces critères n'ont pas la même valeur selon la filière :

Ainsi l'attribution du +0,01 peut être attribué quasi systématiquement dans la filière gestion publique (« je n'ai pas assez de point à distribuer à tout le monde, donc je vous donne +0,01 à titre de compensation »). Par contre, son attribution dans la filière fiscale est considéré comme un engagement à une augmentation en N+1.

De même un +0,06 pour un agent à l'indice terminal de la FGP ne consomme pas le contingent de points attribué pour le département, ce qui n'est pas le cas pour la FF.

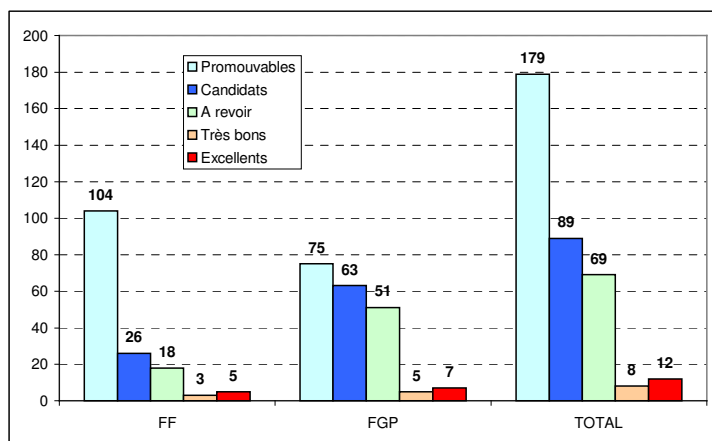
Les critères FF prennent essentiellement en compte l'aptitude d'un agent à effectuer un travail de catégorie B, alors que dans la FGP c'est souvent la reconnaissance d'une carrière « méritante » en catégorie C.

Enfin, les conséquences d'une promotion sont différentes puisque dans la FGP, l'affectation se fait dans le département, alors que les agents promus de la FF doivent participer au mouvement national de mutation avec une demande élargie à plusieurs départements.

Ceci explique que les dossiers aient été étudiés et votés par filière puisque nous sommes toujours en période transitoire où les 2 systèmes cohabitent dans l'incohérence.

Conséquences des premières convergences, notamment pour la FGP : la notation est prise en compte sur les 5 dernières années, les agents proposés mais non nommés en N ne sont plus « officiellement » prioritaires en N+1, un entretien préalable à la sélection est proposé aux agents, les catégories se définissent désormais en « excellent » et donc susceptibles d'être promus, « très bon » et « à revoir »,... Qu'en sera t'il pour 2013 ?

En fonction de ces éléments, des différences importantes apparaissent selon les filières :



Ainsi, sur 179 agents ayant vocation statutairement à postuler sur la liste d'aptitude, on enregistre 89 candidatures dont 26 FF et 63 FGP !

La CGT a souligné que le critère « notation », que la CGT conteste de par son caractère subjectif et son attribution contingentée, ne semble pas être prédominant, puisque sur les 8 agents « très bons » 1 seul a un cumul de note supérieur ou égal à 0,20, sur les 69 agents « à revoir » 7 atteignent cette note, et seulement 4 sur les 12 « excellents » !

| en % des promouvables | FF | FGP | TOTAL | en % des candidats | FF | FGP | TOTAL |
|-----------------------|-----|-----|-------|--------------------|-----|-----|-------|
| Candidats | 25% | 84% | 50% | A revoir | 69% | 81% | 78% |
| A revoir | 17% | 68% | 39% | Très bons | 12% | 8% | 9% |
| Très bons | 3% | 7% | 4% | Excellents | 19% | 11% | 13% |
| Excellents | 5% | 9% | 7% | | | | |

Les quotas de promotion, conformément aux pratiques de chaque filière, s'établissent initialement à 6 candidats « excellents » dans la FGP pour 4 dans la FF, la promotion par liste d'aptitude étant

historiquement plus importante dans la FGP que dans la FF. Un candidat de chaque filière a été rajouté au cours de la CAP à la liste initiale.

| Groupe "Proposé EXCELLENT" - Ordre alpha | | | | Groupe "Proposé TRES BON" - Ordre alpha | | | |
|--|--------------------------|-------------|--------------------|---|--------------------------|-------------|--------------------|
| FF/FGP | Nom patronymique, prénom | Nom marital | affectation locale | FF/FGP | Nom patronymique, prénom | Nom marital | affectation locale |
| FGP | BESSIERE GILBERTE | TERRISSE | NAJAC | FGP | BOSQ ANNICK | GALTIER | DDFIP |
| FGP | BLAYAC JACQUELINE | HERAN | ST AFF | FGP | CARRE SYLVIANE | TRIADOU | AUBIN |
| FF | BOUBY GISELE | | SIP RODEZ | FF | CROHIN CATHERINE | SUARD | SIP RODEZ |
| FGP | CAMPREDON JOCELYNE | SEGOND | MONTBAZENS | FF | GREGE FABIENNE | | SIE RODEZ |
| FF | DUMAS PIERRE | | SIP ST AFF | FGP | MOULY SYLVIE | CAYLA | PDEP |
| FF | EGELE SABINE | ACQUIE | CH VDR | FGP | PEGURIER MARTINE | BOUDES | BARAQUEVILLE |
| FF | GASC FRANCOISE | | SIP VDR | FGP | PIGNOT MICHELE | BRU | HÔP RODEZ |
| FGP | GAYET MONIQUE | DARDENNE | VDR | FF | VIELLEDENT FLORENCE | | SIP MILLAU |
| FGP | GUITARD NADINE | LE GUEN | TP RODEZ | | | | |
| FGP | JUERY BERNADETTE | | HÔP RODEZ | | | | |
| FGP | ROUSSEL CLAUDE JULIETTE | POUJOUA | MILLAU | | | | |
| FF | SOLIER-POMAREDE COLETTE | FARRENQ | SIP RODEZ | | | | |

IMPORTANT ! Le classement des agents « excellents » sera effectué par la direction.

Le fait de figurer sur l'une ou l'autre catégorie n'entraîne pas automatiquement la promotion de C en B (les « excellents ») ou un engagement pour l'année suivante (les « très bons ») !

En effet ces propositions sont ensuite soumises à l'examen de la CAP Centrale et les nominations se

feront en fonction des postes effectivement débloqués par l'administration.

Conformément à nos orientations revendicatives, les élus CGT Finances Publiques ont voté CONTRE les propositions de tableaux en appuyant le vote par une motion (disponible sur notre site)

Extrait :.../... Par ailleurs la CGT continue à dénoncer un système qui va satisfaire une poignée d'agents, mais laisse sur le carreau la grande majorité des agents de catégorie C.

La CGT s'oppose à la liste d'aptitude et revendique son remplacement par un réel examen professionnel, sans limitation de places.

Il n'est pas question pour la CGT de contester la valeur professionnelle des agents proposés comme excellents, ils le sont certainement, nous n'en doutons pas. Mais à côté de ceux-ci combien sont tout autant méritants ?

La majorité des agents de catégorie C assurent aujourd'hui des missions d'agents de catégorie B avec des salaires d'agents de catégorie C, ce qui est insupportable d'autant plus que ces salaires, bloqués, se rapprochent de plus en plus du SMIC.

Pour la CGT, c'est l'ensemble de ces agents qui mérite une reconnaissance de leurs qualifications de plus en plus pointues, qu'ils mettent en œuvre tous les jours, dans des conditions de plus en plus difficiles et ont donc vocation à passer en catégorie B.

Ce n'est pas le pseudo cadeau d'un indice terminal à 430 dont ne bénéficiera pas l'ensemble des agents C qui changera les situations de souffrance financière qui se développent à côté de la souffrance au travail.

Avec ce nouvel indice, la carrière de la catégorie C évoluera donc jusqu'à 1,45 SMIC au maximum pour une carrière entière, ce qui est une amplitude parfaitement inacceptable.

De plus, cette très modeste avancée ne bénéficiera même pas à l'ensemble des agents C.

En effet, la Fonction Publique institue cet échelon spécial à la fin de l'échelle 6, réservé aux agents ayant une expertise particulière, voire des fonctions d'encadrement.

La Fonction Publique a décidé que le passage à l'échelon spécial sera considéré comme un passage de grade au choix, avec liste d'aptitude et pourcentage de promus par rapport aux promouvables, fixé pour chaque corps et chaque ministère, et passage en CAP.

Le gouvernement cherche une fois de plus à faire des économies sur le dos des personnels les moins rémunérés.

Pour la CGT, il est temps que s'ouvre une négociation sur l'ensemble de la grille, avec une rémunération de début pour la catégorie C à 1,2 SMIC, au premier niveau accessible par concours, un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière, ainsi que de réelles perspectives de carrière correspondant à la qualification réelle mise en œuvre par ces agents.