

Billet d'humeur :

CONSEIL DE DISCIPLINE :

REQUIEM CONTRE LA MISERE

Les conseils de discipline se suivent et se ressemblent. La grande majorité des dossiers concernent les actes qualifiés de détournements de fonds publics et de faux en écriture. Pour SUD Trésor il n'est évidemment pas question de cautionner des actes crapuleux mais nous sommes malheureusement trop souvent confrontés à des actes désespérés. Nous regrettons ainsi que les échelles de peine soient similaires alors que des circonstances atténuantes, reconnues au pénal, ne sont pas pris en compte en ce qui concerne les situations sociales désastreuses, entraînant un dérapage ponctuel.

Au travers de notre démarche, il nous apparaît nécessaire d'informer les agents que dans ce type de dossiers, qu'il s'agisse de quelques euros ou plus, la sanction prononcée est la révocation définitive. Mais l'exercice reste difficile et douloureux. Que penser et que faire pour ces femmes seules avec enfants à charge, bien souvent en bas âge ? Après avoir fait les démarches légales auprès des organismes sociaux qui, faute de moyens ne peuvent que les encourager à tenir bon, que penser, lorsque se retrouvant désarmées face au regard de leurs enfants, elles commettent l'irréparable ? Que penser de ces femmes qui, victimes de violences conjugales ou filiales, sombrent dans le délit pour éviter que cela se reproduise ? Etc, etc....Cela existe et nous le constatons couramment.

Ces dossiers sont-ils crapuleux ? ? ? La spirale des crédits revolving (Certains dossiers comportent jusqu'à 15 crédits de ce type, malgré le taux d'endettement de 33%, pourtant légal.), solution de facilité qui progresse sur le socle de la misère, est à dénoncer et nous inquiète : nous le faisons savoir à chaque fois à l'Administration qui ne peut qu'acquiescer alors même que le Ministère qu'elle représente n'envisage aucune revalorisation digne de ce nom des traitements. Mais ne remet pas en cause pour autant les conséquences de la notation évaluation sur les passages d'échelon et de grade qui se traduisent par des pertes de pouvoir d'achat d'autant plus sensibles pour les catégories C et B.

Les conditions salariales des fonctionnaires sont alarmantes (40% des dossiers de surendettement concernent les fonctionnaires).

.../... suite page 4

SUD Trésor
vous souhaite
d'excellentes fêtes
de fin d'année



Et vous présente
tous ses meilleurs
voeux pour
l'année 2006
en faisant toutes
et tous ensemble
qu'elle soit
une année porteuse
d'avancées sociales

Un pavé dans la marre

La carrière des agents de catégorie C a fait l'objet d'un aménagement qui est entré en vigueur le 1er octobre 2005 (décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 voir tract Unitaire n°96 sup n°2) avec pour conséquences :

- la revalorisation des indices correspondant aux premiers échelons des échelles 3,4 et 5;
- la fusion des échelles 2 et 3

- la réécriture de l'échelonnement des grades (échelles 3, 4 et 5) : 10 échelons au lieu de 11 générant un raccourcissement de la carrière des agents de catégorie C de 26 ans au lieu de 28 précédemment (dans le cas d'un déroulement de carrière à la cadence moyenne).

Ce raccourcissement est dans l'absolu un « progrès » pour des agents qui déroulent l'ensemble de leur carrière dans la catégorie C, même s'il n'a de fait aucune réelle incidence bénéfique pour les agents de catégorie C déjà recrutés. Il n'en constitue pas moins une « arnaque » pour ceux qui accéderont à la catégorie B après le 1er octobre 2005 (contrôleurs stagiaires passant par l'ENT Lyon y compris la promo actuelle), futurs lauréats du concours interne spécial de C en B, agents promus de C en B par liste d'aptitude.

En effet, le classement des agents C dans le grade de contrôleur s'effectue en retenant leur ancienneté dans le grade d'origine à raison des huit douzièmes pour les douze premières années et sept douzièmes pour les suivantes.

L'ancienneté dans le grade d'origine correspond, dans la limite maximale de vingt-huit ans pour un grade de la catégorie D ou C, au temps nécessaire pour parvenir sur la base des durées moyennes fixées par l'article 2 du décret du 27 janvier 1970, à l'échelon occupé par l'intéressé, augmenté de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

Il est ainsi évident que les dispositions conjuguées des décrets n° 1228 de 2005 et 1096 de 1994 placent, à compter du 1er octobre 2005, les agents de catégorie C promus en catégorie B dans une situation moins favorable que celle qui découlait du décret n° 79 de 1970.

Exemple : Un fonctionnaire de catégorie C, classé au 6ème échelon de l'échelle 4 avec prise de rang dans cet échelon du 1er septembre 2004. Cet agent a été admis à un concours d'accès à la catégorie B dans un grade relevant du décret n° 1016 de 1994. Il sera titularisé dans son nouveau grade le 1er septembre 2006.

• Situation en catégorie B sans l'intervention du décret n° 1228 du 29 septembre 2005 :

l'agent en question aurait été reclassé le 1er septembre 2006 dans le premier grade de la catégorie B de la manière suivante :

- La situation en catégorie C : échelle 4, 6ème échelon avec rang du 1er septembre 2004 = **12 ans**
- L'ancienneté reportée en catégorie B est de 12 ans X 8/12ème soit **8 ans**
- Le classement en catégorie B s'effectuera au **6ème échelon avec 1 an d'ancienneté dans cet échelon soit une prise de rang du 1er septembre 2005.**

Situation en catégorie B avec la parution du décret n° 1228 du 29 septembre 2005 :

- Situation en catégorie C : échelle 4, 6ème échelon avec rang du 1er septembre 2004
- Le reclassement le 1er octobre 2005 dans la nouvelle échelle 4 se fera au **5ème échelon avec rang du 1er septembre 2004**
- La situation en catégorie C au moment de la titularisation en catégorie B : échelle 4, 5ème échelon avec rang du 1er septembre 2004. Il faut 8 années pour atteindre, à la cadence moyenne le 5ème échelon dans la nouvelle carrière C. L'agent détient au 1er septembre 2006 une ancienneté de deux années dans cet échelon. L'ancienneté en catégorie C sera donc de **10 ans** le 1er septembre 2006.

L'ancienneté reportée en catégorie B est de 10 ans X 8/12ème = 120 mois X 8/12ème = 80 mois soit **6 ans et 8 mois.**

Le classement en catégorie B s'effectuera au 5ème échelon avec 1 an et 2 mois d'ancienneté dans cet échelon soit avec une prise de rang dans son échelon du 1er juillet 2005. Il atteindra le 6ème échelon à la cadence moyenne le 1er janvier 2007 soit avec un retard de 16 mois par rapport à sa situation s'il n'avait pas été reclassé dans la nouvelle carrière.

Cette perte de 16 mois d'ancienneté est générale et pérenne pour tous les agents promus et titularisés en catégorie B après le 1er octobre 2005.

Résultat de l'opération : une « perte » d'ancienneté qui a des conséquences financières, indiciaires et indemnitaires tout au long de la carrière ainsi que des conséquences en terme d'avancement (passage au grade de contrôleur de 1ère classe retardé, report de la possibilité de passer le concours de contrôleur principal) et la liste des conséquences négatives n'est pas exhaustive..

SUD Trésor, la FDSU et l'Union Syndicale Solidaires déplorent que les aménagements opérés en application du décret n° 2005-1228 n'apportent aucune amélioration de carrière aux agents de catégorie C déjà recrutés (seuls les agents recrutés à compter du 1er octobre 2005 seront concernés par le raccourcissement de la carrière dans les échelles 3, 4 et 5).

Ils déplorent la non-revalorisation indiciaire du NEI pour lequel nous demandons, au minimum, un alignement sur l'espace indiciaire du grade de Maître Ouvrier Principal de la carrière C technique, notamment en ce qui concerne l'indice terminal (IM 415) .

Ils exigent une mesure d'urgence visant à modifier le décret 94-1096 pour que le raccourcissement purement théorique de la carrière C ne lèse pas les agents lors de leur accès à la catégorie B.

Ils exigent que l'ancienneté, telle qu'elle ressort de la situation en catégorie C à la date de titularisation en B soit abondée de 2 ans.

Lors du Comité technique Paritaire Ministériel du 9 décembre dernier la FDSU a exigé de la DPMA qu'elle se saisisse de ce dossier afin que celui débouche rapidement sur une conclusion positive pour les agents concernés.

Evaluation-Notation

Un rapport qui confirme nos analyses

Suite à la parution du rapport établi par Danièle LAJOURMARD, Inspectrice générale des Finances, relatif à la mise en œuvre de la réforme du système d'évaluation – notation au MINEFI, un groupe de travail s'est tenu le mercredi 7 décembre. Les observations et orientations du rapport correspondent en grande partie aux craintes des organisations syndicales et à la réalité subie par les agents. Mais pour la FDSU « Pour en arriver là, il a fallu les démonstrations conséquentes des agents de leur rejet de cette réforme. De nombreux militants ont aussi fait les frais de cette démonstration sur leur propre notation. C'est le décret lui-même qui devrait être maintenant abrogé ! ».

Le ministère n'entend pas sortir des rails du décret Fonction Publique, ni même saisir cette dernière pour que celui-ci soit modifié. Seule la circulaire fera l'objet une réécriture sur des points d'application. Plusieurs préconisations du rapport « LAJOURMARD » ont été étiquetées comme devant relever d'un cadrage ministériel : l'assouplissement de l'échelle des notations, la note d'alerte, la rotation des évolutions positives de note.

+0,01 égal Zéro mois !

Dans son rapport, Mme LAJOURMARD constate que le système de notation est trop brutal et propose diverses pistes dont celle d'inclure des notes intermédiaires + 0,01 et + 0,04 qui seraient toutes fois sans incidence sur l'avancement d'échelon des agents. Pour la FDSU, l'application de ces paliers de notes supplémentaires s'assimile à une simple reconnaissance symbolique et va rendre le système encore moins lisible pour les agents.

Exemple : un agent noté deux fois à + 0,04 ne bénéficiera d'aucune réduction alors même qu'il se situera à + 0,08 de la note pivot et un agent qui aura obtenu une fois + 0,06 et dont la note se situera à + 0,06 de la note pivot, obtiendra trois mois de réduction !!!

Si la DPMA n'entend pas retenir la solution du + 0,04, elle semble bien plus réceptive au + 0,01 considérant que cette variation est nécessaire et permettrait ainsi de reconnaître la valeur professionnelle d'agents qui cette année se sont retrouvés à la note pivot, leurs mérites n'ayant pu être récompensés par une évolution positive en raison du contingentement. Pour nous, il ne sert à rien d'attribuer des notes fictives, la seule chose qui compte, c'est la distribution effective de mois de réduction !

Alerte c'est une sanction

La FDSU et SUD Trésor à la DGCP, se sont toujours opposés à la mise en place de **cette note d'alerte, qui se révèle de fait une note sanction.**

Car l'attribution de cette note d'alerte a bien la conséquence négative que l'on dénonce : A la DGCP certains agents ont été exclu de l'attribution de la prime de 140 euros, et l'administration se propose d'exclure des tableaux d'avancement les agents concernés. De fait, si cette note d'alerte ne pénalise pas l'agent sur son avancement d'échelon, son impact sur les promotions (liste d'aptitude, tableau d'avancement) n'est pas neutre cela peut être même un outils redoutable dans les mains de certains,

D'ailleurs nos inquiétudes se sont vérifiées, puisque le représentant de la DPMA a indiqué que si cette note d'alerte ne devait pas avoir d'incidence sur l'attribution de la prime d'intéressement collectif, elle « privera bien l'agent d'une promotion » puisque c'est l'ensemble du dossier de celui-ci qui est examiné, sur plusieurs années, et qu'aucune mesure ne prévoit l'effacement de cette sanction.

Pour la DPMA, cette note n'a pas vocation à remplacer les variations négatives prévues dans le décret de 2002



(-0,02, -0,04 et - 0,06) entraînant des majorations de cadence d'avancement dans l'échelon. Elle vient s'ajouter au dispositif existant.

Tournera, tournera pas ?

...Oui, tournera !

Le rapport de Mme LAJOURMARD a bien identifié l'un des verrouillages du système : la non rotation des + 0,06 (voire des + 0,02). Pour SUD bien qu'opposé à tous système de notation nous revendiquons depuis le début avec notre fédération la rotation des évolutions positives. De plus, la FDSU exige que la notation soit dissociée de l'attribution des mois d'avancement d'échelon, De même elle exige toujours la suppression des quotas de 3 mois (quota impératif à 20% des agents) et de 1 mois (quota maximum à 30% des agents).

La DPMA, sous la pression des personnels (notés et notateurs), admet le principe d'une rotation des majorations positives y compris du + 0,06. Elle envisage la réécriture de la circulaire d'application pour éviter que les notateurs se « sentent obligés de reconduire » pour les mêmes agents, la même progression de la note chiffrée.

La DPMA a par contre renvoyé au niveau directionnel les points suivants : l'incidence de l'évaluation -notation sur les promotions, les bilans de la campagne 2005, la dématérialisation, la question des réserves pour les CAP compétentes et la gestion des « reliquats » etc.

Pour SUD Trésor et la FDSU, cette liste n'est pas exhaustive, il en est ainsi : de la transparence sur l'utilisation des mois, du nombre de mois écartés en cas de changement de corps, du sort réservé aux agents travaillant à temps partiel (dont les agents féminins), et aux militants syndicaux, des conséquences de la refonte de la carrière du C Tous ces sujets doivent être traités à part entière et faire l'objet de discussions tant directionnelles que ministérielles.

Lors du CTPM du 16 décembre dernier Thierry Breton a promis de mieux faire « tourner » les réductions d'avancement, les termes ambigus employés méritent d'être éclaircis, la même ambiguïté demeurant sur la promesse d'une procédure moins lourde.

Toutes ces éléments ne peuvent que nous conforter dans notre opposition à tous système de notation et notamment à celui-ci. En attendant SUD Trésor continuera à tenter de limiter ses effets négatifs et pervers et défendra les agents victimes du système c'est ce que ces élus font et récemment encore au cours des CAPL et CAPC de recours qui viennent de se dérouler.

.../... suite de la page 1

Le gouvernement employeur doit s'interroger sur sa part de responsabilité dans ces dossiers : d'un côté, les cadeaux fiscaux aux catégories les plus aisées, de l'autre, la «ceinture salariale» et, au besoin, le bâton et la porte pour ses propres agents ...

Là, comme ailleurs, ce ne sont que trop souvent les victimes des politiques libérales qui sont criminalisées pendant que des fonds publics sensés aider à la création d'emplois disparaissent dans les poches d'actionnaires, sans que les emplois demeurent... Par ailleurs, il faut le faire savoir et ne pas se voiler la face : certains de nos collègues dorment dans leur voiture faute de moyens et de structures d'accueil. Pire, un précédent conseil de discipline a mis en lumière la situation désastreuse d'un collègue SDF. Avec émotion et dignité, il a déroulé sa longue route pour essayer de s'en sortir, devant un conseil sous le choc. L'Administration s'est certes engagée à tout mettre en oeuvre pour l'aider, mais cela ne l'a pas empêchée de mener à son terme le conseil de discipline et de prononcer la sanction prévue initialement. Or ce dossier n'aurait jamais du passer en conseil de discipline. Ce conseil de discipline n'aurait jamais du être mené à son terme sauf à sanctionner la misère et la désespérance.

Mais une fois l'émotion passée, il est urgent pour l'administration de se poser enfin les vraies questions et d'arrêter de se «voiler la face» en occultant le fait que bien d'autres agents sont dans des situations de détresse similaires et potentiellement en danger. Doit on attendre le passage à l'acte (délictueux) pour qu'elle intervienne...et de quelle façon!

Aujourd'hui nous sommes descendus d'un cran dans le respect de la dignité humaine dans une administration qui se veut à la pointe de la modernité en parlant de gestion des ressources humaines, mais qui se voile la face en s'abritant derrière un code de déontologie qui semble bien ringard devant la situation concrète de ses agents. Mais voilà tout est mis en place pour promouvoir l'individualisme : les objectifs individuels, la mise en place de la nouvelle évaluation/notation et son salaire au mérite...creusent un peu plus le fossé. On ne voit plus son collègue, pire on ne l'entend plus...Aujourd'hui SUD Trésor ne peut cautionner la politique de l'autruche et dénonce l'hypocrisie de la situation.

Une des valeurs essentielles sur laquelle repose notre pratique syndicale est la solidarité qui doit rester une valeur fondamentale de la société que nous voulons laisser à nos enfants. Il appartient à chacun d'être à l'écoute de son entourage professionnel et face à de tels cas, il est de la responsabilité de chacun de ne pas laisser nos collègues sombrer dans la dérive.

Il convient dans nos services de briser le mur de l'indifférence. Si la situation peut vous paraître délicate, sachez que vous trouverez toujours auprès de SUD Trésor et de ses militants quelqu'un qui prendra le relais et servira de lien entre l'agent, les instances locales ou nationales ainsi que les services sociaux qui doivent retrouver d'urgence les moyens nécessaires pour assurer une de leur mission prioritaire : AIDER les personnes en difficulté. Aujourd'hui, personne, vraiment personne n'est à l'abri des aléas et des malheurs de la vie... (un divorce, le chômage du conjoint, une maladie, un accident...et tout peut basculer)

Alors battons nous ensemble, pour la dignité, le respect et pour que les larmes n'aient plus le goût de la misère et du désespoir. Restons SOLIDAIRES...

En bref... en bref...en bref

Journée de solidarité 2006 :

1 jour de RTT

Le Minéfi a pris un arrêté visant à remplacer le lundi de Pentecôte par le prélèvement d'un jour RTT ; Lors du CTPM du 9 décembre la FDSU a rappelé son opposition à cette manière de financer la nécessaire solidarité. D'autres modes de financement, plus justes, plus solidaires intégrant l'outil fiscal sont possibles. Dans l'attente d'éventuelles déclinaisons directionnelles ou de la publication d'une circulaire ministérielle, rien ne dit ce qui se passera pour les agents qui ne se constituent pas de jours de récupération RTT (module sans jour ARTT).

Concours commun C :

Sa mise en place initialement prévue en 2006 ne sera effective qu'en 2007. Ce retard est à imputer d'abord à la direction à «la réalisation d'une application informatique spécifique qui a été confiée à une société. Celle-ci a rencontré un certain nombre de difficultés liées en partie à son rachat par une autre entreprise». Est-il besoin d'épiloguer, sur les vertus de l'externalisation....après Accord II et Hélios...

En attendant chaque direction concernée par le dispositif organisera selon les dispositions antérieures son concours de catégorie C. Concrètement pour la DGCP :

- l'épreuve d'admissibilité (le QCM) sera organisée le 14 juin 2006,
- les épreuves écrites d'admission des concours internes et externes se dérouleront respectivement les 12 et 13 septembre 2006.

Dates des prochaines CAPC :

- Révisions de note 2005 :

- AST : 17 janvier
- AR et Agent administratifs : 12 janvier, 19 janvier et 16 février 2006
- contrôleurs : 18 janvier 2006

Mouvement de mutation du 1er avril 2006

- 17 janvier pour les AST
- 18 janvier pour les contrôleurs
- 19 janvier pour les AR et AA

Date limite des demandes d'annulations 27 janvier 2006.

Vous avez du 1er au 31 janvier 2006 pour déposer une demande pour convenances personnelles valable pour les mouvements du 1er septembre 2006, 1er janvier 2007 et 1er avril 2007.

