



# *Syndicalisme Trésor*

Syndicat National du Trésor -47, avenue Simon Bolivar 75019 Paris – Tél. : 01.53.72.73.03 – FAX : 01.42.02.49.91  
e. mail : tresor@finances.cfdt.fr-  
.Supplément n°6 au ST 87

OCTOBRE 2002

INSS 1278-2548

## **CAP Centrale Inspecteurs du 17 octobre 2002**

# **Contre le système de notation ! La CFDT persiste et signe !**

Les points à l'ordre du jour :

- Modalités d'avancement d'échelon des inspecteurs : bilan de la notation 2002 après répartition du capital mois
- Les recours en révision de note : note chiffrée et/ou appréciation
- Examen de la demande d'intégration dans le grade d'inspecteur du Trésor d'un capitaine du Service de Santé des Armées
- Evocation de la demande de réintégration d'un inspecteur sur un mi-temps thérapeutique

### **Avancement d'échelon des inspecteurs**

Le bilan de la campagne de notation 2002 a été présenté à la CAP centrale.

Le nombre de mois à répartir s'établit sur la base définie par décret, à savoir les  $\frac{3}{4}$  du nombre d'inspecteurs notés, ce qui donne au final 3594 mois à répartir au sein des services déconcentrés.

Sur ce total de 3594 mois, on note un reliquat de 120 mois non attribués, ce qui peut être considéré comme une évolution positive, sachant que lors de la mise en place du système, le reliquat était de l'ordre de 600 mois.

Les mois non attribués seront reportés sur le capital mois 2003.

Le principe actuel de bonification s'établit ainsi : 1 mois avec une note supérieure de 0,20 ou 0,30 à la note de référence, et 2 mois pour une note supérieure de 0,40.

Le nombre total d'agents pouvant bénéficier d'une bonification ne peut dépasser 50% des effectifs notés et le nombre d'agents bénéficiant d'une bonification de deux mois ne peut dépasser 30% des effectifs.

La part des agents ayant bénéficié d'un ou deux mois est passée de 49,04% en 2001 à 49,16%, alors que 50,84 % sont situés en zone neutre ou majorée. 52 agents (contre 55 en 2001) sont situés en zone de majoration (en fait pénalisés) par la notation et voient leur avancement freiné.

Quelques départements ont encore un capital non utilisé assez important : Hauts de Seine (9/62), Yvelines (9/57), Rhône (7/77), Finistère (4/41), ...

**La répartition fonctionnelle de la bonification se présente ainsi : 41,43% des chefs de poste, 53,04% des chefs de service, 44,33% des chargés de mission, 39,63% des adjoints et 44,81% des informaticiens.**

Chacun en tirera sa propre conclusion ...

Conséquence de la notation, la date d'effet de l'avancement d'échelon sera comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2002 et le 31 décembre 2003.

**Dans un système très imparfait que nous n'avons cesse de dénoncer, la CFDT souhaiterait que le capital mois bénéficie au plus grand nombre, le coefficient actuel de répartition par agent étant de 0,79 mois. Le projet de décret sur lequel nous reviendrons ne fait que renforcer notre position.**

**Les conditions de répartition du capital-mois sont appelées à évoluer lorsque les termes du nouveau décret relatif à la notation seront mis en application :**

- la bonification serait désormais de un ou trois mois au lieu de un ou deux actuellement ;
- la bonification de 3 mois pourrait bénéficier au plus à 20% des effectifs ;
- 90% des agents notés pourraient bénéficier d'un bonification.

Vote : **CFDT** : contre                      **FO** : abstention

### **Les recours en notation**

11 recours, sur la note chiffrée et/ou sur l'appréciation dite « raisonnée », ont fait l'objet d'un examen par la CAP centrale,.



4 émanaient d'adjoints, 3 de chargés de mission, 3 de chefs de poste et 1 d'un chef de service.

5 recours portaient uniquement sur la note chiffrée, et 6 à la fois sur la note et sur l'appréciation.

Sur les 5 cas de recours sur note chiffrée, la CP a refusé tout relèvement de note. La DGCP a expliqué son attitude en indiquant que, d'après elle, c'est le niveau local, en l'occurrence le TPG, qui est le mieux placé pour apprécier les dossiers. Les OS ont répondu qu'elles étaient aussi en contact avec le terrain et à même d'apporter de nouveaux éléments au dossier, y compris sur le fond.

Dans un cas, la CP a fait savoir son intention de demander au TPG d'honorer son engagement d'attribuer une bonification en 2003.

Pour un autre dossier, la CP demandera au TPG de faire preuve de plus de transparence lors de la prochaine notation, l'appréciation figurant sur la feuille de notation n'étant manifestement pas en adéquation avec le contenu de la note annexe du TPG.

Un dossier faisait ressortir une absence d'adéquation entre note chiffrée et appréciation, le TPG justifiant sa décision, en l'occurrence l'absence de bonification, par l'insuffisance du capital-mois attribué au département.

### **Un peu facile !**

Dans un autre cas, l'agent, noté pour la 1<sup>ère</sup> fois dans l'échelon (+0,10/note de réf.), formulait une demande de relèvement de note pour bénéficier d'une bonification, ce qu'ont refusé TPG et CP, considérant que cela ne valait pas sanction en début d'échelon.

Enfin, un dossier comportait une pénalisation de l'agent avec une appréciation assez contradictoire du TPG (voir exemple ci-dessous).

6 recours portaient à la fois sur la note chiffrée et sur l'appréciation.

Comme précédemment, la DGCP a maintenu la note chiffrée donnée par le TPG dans tout les cas. Pour un dossier, elle a accepté de rectifier une appréciation, suite à une demande de la CFDT (voir exemple ci-après).

Par ailleurs, la CFDT s'est élevée contre une décision du TPG du Haut-Rhin, qui s'est arrogé le droit de prendre un arrêté de mutation relatif à un cadre A, alors que, nous le répétons régulièrement, il n'y a pas de gestion déconcentrée du cadre A.

La DGCP a indiqué qu'elle adresserait un rappel au TPG du Haut-Rhin.



Une dernière remarque sur les dossiers qui nous ont été présentés : sous-effectif et problèmes de santé ne sont pas considérés comme des motifs recevables pour notre direction générale. En clair, il faut ramer et galérer en silence vis à vis de la hiérarchie et sans vague vis à vis des interlocuteurs !





# Le Bêtisier !!!

\* Le bêtisier : quelques exemples d'appréciation des TPG :

- « s'est montré trop rigide dans un environnement délicat où cette attitude a nui au réseau ... ».

La DGCP a accédé à la demande de la CFDT en retirant la mention « où cette attitude a nui au réseau ».

- autre exemple : notation 2001 : « dynamique et rigoureux, il aime manifester son métier ». Notation 2002 pour le même agent : « je conseillerais volontiers à M. de demander sa réintégration au sein de son administration d'origine qui avait su lui reconnaître en son temps des mérites que je n'ai malheureusement pas pu retrouver ».

VOTE : **CFDT** : contre lorsque la note était maintenue en dessous de la note de référence, abstention lorsque la note était maintenue au minimum au niveau de la note de référence

**FO** : vote variable

## **Demande d'intégration dans le grade d'inspecteur d'un capitaine du Service de santé des Armées**

Le postulant a été détaché en qualité d'inspecteur du trésor pour une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2001, au titre de la loi du 2 janvier 1970 tendant à faciliter l'accès des militaires à des emplois civils.

VOTE : **CFDT** : abstention **FO** : pour

## **Evocation de la demande de réintégration d'un inspecteur sur un mi-temps thérapeutique**

La DGCP a proposé une affectation dans le département de Haute-Savoie, qui faisait partie des choix exprimés.

VOTE : **CFDT** : abstention **FO** : pour

**N'oubliez pas de confier le double de votre demande de mutation ou de recours en notation à votre section locale pour transmission au siège de la CFDT Finances Trésor – 47 av Simon Bolivar 75019 Paris.**

**Les représentants CFDT en CAP CENTRALE des Inspecteurs :  
Jacques DUREL et Joël HINGRAY**

