



TRÉSOR

Le + syndical

**SNCT-CGC**

**Syndicat National des Cadres du Trésor**

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.53.17.86.68 – Fax. : 01.53.17.86.60

Mél : [info@snet.net](mailto:info@snet.net)

Site : [www.snet.net](http://www.snet.net)

*Regards et Perspectives n°48*

*Février 2006*

### LE CONSTAT D'UNE COLÈRE CONTENUE : JUSQU'À QUAND ? ...

Depuis 2001, date d'entrée en vigueur des 35 heures, le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de 5 %. Dans un contexte de déficits publics bien réels et dangereux pour les générations futures et alors même que la durée d'activité s'allonge pour cause de retraite, les personnels semblent peu enclins à se lancer dans des grèves pour réclamer du pouvoir d'achat supplémentaire. Ainsi, le 2 février, au MINEFI, on dénombreait 18,48 % de grévistes tous grades confondus et 24,86 % à la DGCP (10,36 % au sein de la catégorie A).

Il est vrai que, face à la fermeté affichée par le pouvoir politique, une journée de grève se transforme trop souvent en une perte supplémentaire de pouvoir d'achat, et en une économie d'une journée de salaire, faite par l'Etat, puisque la conscience professionnelle des agents permet, quant à elle, de rattraper les retards.

Scandalisé par la mauvaise foi de l'Etat-employeur et par son attitude désinvolte à l'égard de ses fonctionnaires, le Conseil syndical du SNCT-CGC, mécontent mais réaliste et responsable, a décidé, à la majorité, de ne pas appeler à la grève du jeudi 2 février tout en respectant la liberté de ses adhérents et sympathisants, de s'associer au mouvement en choisissant le moyen qui leur paraissait le plus approprié pour exprimer leur insatisfaction.

#### **En effet, les motifs de mécontentement sont nombreux:**

- **la baisse du pouvoir d'achat est réelle** (déjà -5 % depuis 2001) et ne peut que s'accroître avec l'augmentation de 0,50 % prévue au 01/07/2006 (soit + 0,25% pour 2006 !) et celle de 0,50 % prévue au 01/02/2007. Quant à l'attribution d'un point d'indice pour tous au 01/11/2006, il se traduira par une augmentation de + 0,1 % pour un agent de catégorie A et + 0,3 % pour un agent de catégorie C.
- **l'application des 35 heures reste une "théorie" pour beaucoup de cadres !** Le temps libre supplémentaire, corollaire des 35 heures, ne devrait pas avoir pour contrepartie la diminution bientôt équivalente du pouvoir d'achat, d'autant que les cadres « écrêtés » n'en profitent peu ou pas.
- **les réformes se heurtent parfois à la difficile réalité du terrain.** Ainsi dans certaines zones du territoire, les procédures développées dans le cadre du programme PVFI (télé déclarations, télépaiements, prélèvements, centres d'encaissement ...) n'entraînent pas nécessairement les gains de productivité attendus. C'est tout particulièrement vrai dans certaines banlieues des grandes villes où la diversité du public nécessite un investissement professionnel et une disponibilité très importants -difficilement mesurable- intégrant prioritairement la dimension humaine. Si, globalement, des marges de productivité existent (qui pourraient se traduire par la baisse du nombre de fonctionnaires mieux responsabilisés et mieux payés), ces dernières ne sont pas forcément toutes transposables d'un endroit à l'autre. En outre, il règne dans certains quartiers un climat d'insécurité (postes incendiés, hold-up, agressions verbales et physiques) qui pèse lourdement sur le quotidien des personnels. A l'instar de ceux d'autres administrations, les agents qui travaillent dans ce contexte devraient faire l'objet d'une reconnaissance collective de leurs mérites (amélioration de leur condition de travail) et personnelle - sous une forme à définir (prime, NBI, amélioration de carrière...) - ce qui présenterait également l'avantage de freiner le « turn-over » et de faciliter la gestion des postes.
- **l'absence de transposition des mesures « Dutreil ».** Ces mesures obtenues par les fonctions publiques CGC en décembre 2004 et relatives aux « attachés » devraient se traduire par 21 points d'indices bruts supplémentaires (16 nets majorés) pour le 12ème échelon d'inspecteur (arrêté du 26/09/2005).

**LE SNCT-CGC RENCONTRERA PROCHAINEMENT LE DIRECTEUR GÉNÉRAL**

**AUDIT NOTATION : MISE EN ŒUVRE DES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT LAJOURMARD**

### 1. Modification de l'échelle positive de notation :

Désormais les variations positives possibles seront :

- la note pivot et le + 0,01 qui entraînent l'avancement normal (**le SNCT-CGC n'était pas favorable à cette variation de +0,01 qui aboutira à donner un sens négatif à la note pivot qui concerne 50% du personnel**).
- + 0,02 (1 mois) et + 0,06 (3 mois sous réserve des dispositions des statuts particuliers) qui entraînent deux types d'avancement accéléré.
- Pas de variation de + 0,04.

### 2. Harmonisation de l'échelle négative de notation :

La DPMA retient la solution suivante :

- généralisation de la note d'alerte (-0,01),
- Pour des cas exceptionnels, la note de l'agent peut évoluer de manière négative. Deux variations de note sont fixées pour traduire le degré d'insuffisance professionnelle de l'agent : - 0,02 (majoration d'ancienneté de 1 mois) et -0,06 (majoration d'ancienneté de 3 mois).

### 3. Clarification de l'objet de la notation :

DPMA et OS sont d'accord sur la possibilité qui doit être offerte de pouvoir opérer des rotations.

REPONSE de l'Administration : La DPMA propose de modifier le texte de la circulaire de la manière suivante: «L'attention des chefs de service est appelée sur le fait que l'attribution des réductions d'ancienneté doit s'inscrire dans un cadre strictement annuel d'examen de la manière de servir des agents».

### 4. Eclaircir le cadre de la notation en faisant préciser la portée de la note chiffrée :

REPONSE : La DPMA considère, à juste titre, que cette question relève de chaque Direction.

Cependant, elle souhaite préciser la portée de la note d'alerte en rappelant qu'il s'agit d'un avertissement qui ne peut d'emblée exclure du TA (voir notamment le rôle des CAP).

### 5. Préconisations communes concernant la DGCP, la DGI et la DGDDI :

Il est donc préconisé d'adapter les réserves locales aux besoins (DGI, DGDDI) et de rendre obligatoire la constitution de telles réserves (DGCP).

REPONSE : La DPMA modifie la circulaire de la manière suivante (voir page 12 de la circulaire) : "*Les directions concernées veilleront à constituer, au niveau local, des réserves adaptées de variations de note positives*".

### CONCLUSION

La prochaine campagne de notation devrait être menée en tenant compte de ces modifications.

Enfin, l'impact de la modulation positive de + 0,01 *qui n'entraîne pas de réduction d'ancienneté dans l'échelon* devra être clairement précisé aux notateurs et aux notés... la communication devra être claire sur ce sujet (voir conséquences du + 0,01 sur l'inscription au Tableau d'Avancement (TA) et la constitution des Listes d'Aptitude (LA)....

**Le SNCT-CGC défend le principe de la notation, se félicite que des efforts soient menés pour tenter d'améliorer le dispositif actuel, mais reste convaincu que la meilleure solution (externe au MINEFI) eut été de revoir le texte du décret et de permettre ainsi une meilleure progressivité des quotas permettant la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents (ex:1 mois (+ 0,02), 2 mois - échelon actuellement manquant, 3 mois (+ 0,06).**

**✂ Bulletin d'adhésion 2006 à renvoyer au SNCT-CGC, 2 rue neuve Saint-Pierre, 75 181 Paris cedex 04**

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse Professionnelle.....

N°de Téléphone : ..... mél : .....

Grade et échelon : .....

Adresse personnelle (facultatif) : .....



[...] Souhaite adhérer au SNCT-CGC.

**Un appel de cotisation vous sera adressé.**

Cotisation de 75 à 140 euros selon grade et échelon (gratuite pour les stagiaires de l'ENT).

Couverture juridique « défense pénale » professionnelle comprise. Réduction d'impôt de 66 %.

Date et signature :