

C.A.P. Locale du 29 avril 2008

Sur les 200 inscrits pour 288 ayant vocation, 16 agents (résultat du calcul entre le nombre total d'emplois alloué au réseau rapporté à l'effectif départemental des agents ayant vocation + 1) ont été sélectionnés puis classés par la Direction Locale en fonction des considérations suivantes :

- ❖ dossier (partie de l'évaluation - notation réservée à l'avancement au corps supérieur, chaque dossier ayant fait l'objet d'une étude détaillée lors de la pré-CAP).
- ❖ année de naissance.

Rappel des critères de base (nb : l'ancienne condition d'âge minimal (40 ans) est désormais supprimée) :

- ❖ avoir avec 15 ans de service effectif en C titulaire au 31 décembre de l'année de l'éventuelle nomination en B
- ❖ prise en compte de l'évaluation-notation 2005, 2006 et 2007 (avoir au moins la note de référence, exclusion des agents ayant eu une évolution négative de leur note sur cette période)

Les candidats doivent toujours déclarer se mettre à la disposition de l'administration, le Président de la CAP rappelant dès le début de la séance le principe de mobilité qu'il a l'intention de maintenir malgré les écarts constatés dans un passé proche...

Un stage d'adaptation à l'emploi comportant un volet théorique et pratique sera désormais organisé à l'intention des agents qui seront nommés au 1^{er} décembre suite à la validation par la CAP centrale. La formation théorique durera 2 semaines (à l'ENT de Noisy ou de Lyon en fonction de la volumétrie de la promotion) et le stage pratique, 2 semaines aussi, se déroulera en Moselle hors du poste d'affectation définitif. Il doit donner lieu à un compte-rendu rédigé par le maître de stage.

Vous trouverez ci-dessous la liste des proposés-classés sélectionnés en Moselle. Elle prétend commencer à anticiper les conséquences de la réforme des retraites en prenant en compte les éventuels allongements de carrière qui seront sûrement nécessaires pour éviter la décote. Mais il est possible de s'interroger sur les véritables intentions de l'administration qui, en nommant des agents proches de la retraite alors qu'elle les avait évincés les années précédentes, pourrait en profiter pour faire des économies : à nombre de promotions équivalent un passage tardif à 58 ans coûte bien moins cher qu'une promotion à 45 ans ...

La CGT Trésor revendique toujours le remplacement de la liste d'aptitude par un concours professionnel. Le concours professionnel se distingue du concours interne par un contenu plus adapté aux populations d'agents actuellement concernés par la liste d'aptitude, dans la mesure où il privilégie l'expérience professionnelle acquise. Parce qu'il est concours, il offre les garanties d'égalité et d'objectivité de traitement des agents. L'objectif de ce concours, ajouté à ceux déjà existant, doit être de permettre un nécessaire élargissement des possibilités de passage de C en B car trop de collègues finissent leur carrière bloqués pendant des années au dernier indice de la catégorie C !

N°1	Martine DONO	TG Pensions
N°2	Georgette NICOLAS	TG Accueil
N°3	Josiane SCHLOUPT	Correspondante sociale
N°4	Odile PICCINI	Trésorerie de Dieuze
N°5	Martine MEYER	Trésorerie de Montigny Pays Messin
N°6	Michèle MEYER	Paierie Régionale
N°7	Christiane BEDET	Trésorerie de Bouzonville
N°8	Jean-Martin BERNET	TG Recouvrement
N°9	Marianne REISTROFFER	Trésorerie de Forbach Porte de France
N°10	Reine ERGUY	TG Liaison Rémunérations
N°11	Léa MASSERONI	Trésorerie de Maizières
N°12	Joël DESERT	TG Département Informatique
N°13	Elisabeth LAGRUE	TG Liaison Recouvrement
N°14	Yvonne NIRRENGARTEN	Pôle SPL
N°15	Huguette FRANCOIS	Trésorerie de Thionville 3 Frontières
N°16	Marie-Reine NESPOULOUS	TG Ressources Humaines

Syndicat National du Trésor CGT – section MOSELLE

Trésorerie Générale de la Moselle – Case CGT 1, rue François de Curel BP 41054 57036 METZ CEDEX 01

E-mail : cgt.057@cp.finances.gouv.fr

Tél : 03 87 50 13 50 ou 06 32 07 38 34 <http://www.tresor.cgt.fr/57/> ou sur Magellan