



CAP Article 23

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

FINANCES PUBLIQUES

vendredi 18 novembre 2011

Nous ne pouvons débiter cette commission sans aborder le contexte économique et social dégradé.

Comme la CGT le répète depuis l'automne 2008, il ne peut y avoir de sortie de crise sans politique de relance fondée sur les salaires et l'emploi, sans activer et renforcer les systèmes de protection sociale.

Au lieu de ces choix, la plupart des gouvernements européens et l'Union Européenne elle-même, se sont engagés dans de violentes politiques de rigueur et d'austérité. Dans de nombreux pays, la facture colossale générée par le sauvetage des banques est aujourd'hui adressée aux plus fragiles et aux plus pauvres tandis que les fauteurs de crise sont largement épargnés.

En France, le premier ministre a annoncé la semaine dernière un énième plan de rigueur dont l'essentiel des mesures va peser sur les salariés. Ces nouvelles mesures d'austérité conduisent à plus d'injustice sociale et risquent de nous entraîner dans une récession économique sans précédent.

L'actualité récente démontre déjà la faillite de ces choix politiques : sur fond de désarroi social, de paupérisation, de perte de confiance dans l'avenir et d'incertitudes générées par les attaques contre les systèmes de solidarité, l'économie ne peut renouer avec la croissance.

Et à chaque jour, ses mesures régressives : la dernière en date : les délais de carence. Encore une fois, au nom de la résorption de la dette et des déficits, le gouvernement entend faire payer aux salariés le prix de la crise d'un système qu'il soutient ardemment.

Accusés d'être trop malades, ils subiraient de nouveau une régression de leurs droits en matière de protection sociale.

Pour les salariés du privé, le délai de carence pour les congés maladie serait rallongé d'un jour (4 jours au lieu de 3). Pour les agents, fonctionnaires de la Fonction Publique un délai de carence sera créé.

Alors qu'on estime à environ deux tiers le nombre de travailleurs du secteur privé exonérés de ce dispositif par le biais d'accords ou de conventions, une telle mesure serait un réel recul pour tous.

Pour les fonctionnaires la coupe est plus que pleine après :

- ✓ Le gel des salaires pour 2011 et 2012 synonyme de dégradation sans précédent des rémunérations ;
- ✓ Les suppressions massives d'emplois synonymes d'aggravation des conditions de travail et d'altération de la qualité du service public rendu ;
- ✓ La hausse des cotisations retraites synonyme d'amputation aggravée du pouvoir d'achat ;
- ✓ La RGPP synonyme de bradage des missions publiques, la coupe déborde largement !

Montreuil, le 22 novembre 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
• dgfip@cgt.fr
• www.financespubliques.cgt.fr
• Tél. : 01.48.18.80.16

Rappelons qu'une augmentation de 3 % de la valeur du point d'indice rapporterait environ 300 millions d'euros de cotisations salariales à l'assurance maladie et participerait à la relance d'une croissance pérenne.

Rappelons également les carences patronales : 25 milliards d'€ d'exonérations de cotisations sociales, fraudes sur les accidents du travail, dettes...etc.

Notons aussi l'absence de « *délais de carence* » pour le versement des dividendes rétribués en milliards d'euros aux actionnaires.

La démonstration est faite que les moyens existent pour renforcer les droits de tous les salariés. Pour les gagner, il est nécessaire de renforcer les mobilisations dans les prochains jours.

Pour en revenir à la CAP qui nous occupe, à savoir l'application de l'article 23, elle est amenée à traiter des emplois comptables demeurés vacants à l'issue du 1er mouvement du tableau d'IDIV classe normale 2012, dans la filière gestion publique. Cette procédure n'a pas été appliquée à la filière fiscale pour ce mouvement.

Les conditions à remplir au 31/12/2011 sont :

- ✓ d'être inspecteur ayant atteint au moins le 8^{ème} échelon et ayant au moins 6 ans de durée de services effectifs dans ce grade ou dans un corps de catégorie A ;
- ✓ d'être au moins depuis deux ans sur son poste actuel.

Lors de la sous-commission préparatoire du 15 novembre 2011, nous avons eu à examiner 35 dossiers de candidats pour 10 postes proposés dans 28 départements différents. Parmi eux, 24 ont été proposés par les directions locales dont 8 ne remplissant pas les conditions de gestion, et 11 n'ont pas été proposés dont 3 ne remplissant pas les conditions de gestion.

Ces constats appellent plusieurs remarques de notre part.

Sur l'existence en tant que tel de l'article 23, la CGT tient à réaffirmer qu'il ne devrait pas exister si les recrutements étaient effectués à la hauteur des besoins en amont et s'il n'y avait pas un problème d'attractivité sur certains postes. Néanmoins, par souci de réalisme et afin de protéger le maillage territorial du réseau, la CGT a admis sa mise en œuvre à condition qu'elle soit strictement encadrée avec :

- ✓ l'obligation de passer la sélection dans les trois ans ;
- ✓ l'utilisation maximale du vivier avant le recours à tout l'article 23 ;
- ✓ la possibilité de promotion sur place après réussite de la sélection pour que le dispositif soit attractif ;

- ✓ et la surveillance dans le temps de l'évolution de ce type de recrutement pour éviter les dérives même si nous notons l'optimisme de la DG sur l'arrêt de l'utilisation de ce dispositif réaffirmé en sous-commission.

La CGT tient à réaffirmer son attachement au principe de l'ancienneté administrative. Ainsi, parmi les collègues ayant fait acte de candidature pour un même poste comptable, nous avons pu constater que le premier critère retenu pour classer les candidats était non pas l'ancienneté administrative mais leur proposition ou pas par leur direction locale.

Or, lors du groupe de travail du 8 novembre dernier, la CGT vous avait demandé quel critère serait retenu en premier : vous aviez répondu qu'il s'agissait de l'ancienneté administrative. Or, nous constatons que cette modalité n'a pas été appliquée ce que la CGT dénonce avec force.

Par ailleurs, dans ce classement de candidats proposés ou non proposés, la CGT a constaté un certain manque de rigueur à savoir que certains candidats étaient classés « non proposés » pour des raisons de conditions de gestion non remplies alors que d'autres, malgré cette raison, étaient classés « proposé ».

Les conditions ayant été précisées dans le cadre de l'appel de candidatures, il aurait été logique de classer en « non-proposé » tous les candidats qui ne respectaient pas les conditions de gestion, au même titre que ceux non proposés par leurs directions locales.

Lors des discussions de la sous-commission du 15 novembre 2011, la CGT a constaté parfois le recours aux résultats d'audit de service avec des résultats négatifs pour justifier le classement en « non-proposé » du candidat.

Or, les rapports de ces audits n'étant pas communicables, la CGT demande à ce que leurs résultats, qu'ils soient ou pas en faveur de l'agent concerné, ne soient plus pris en compte puisqu'ils ne peuvent pas être évoqués avec le principe contradictoire des droits de la défense.

Ainsi, l'utilisation des audits lors de la notation des inspecteurs principaux a-t-elle été proscrite lors de la CAPN de notation des inspecteurs principaux du 9 et 10 novembre 2011 et acté au PV. La CGT demande à ce qu'il en soit de même sur la sélection des candidats en article 23 puisqu'un audit est destiné à évaluer un service et non un agent en particulier.

De même, les débats de la sous-commission ont montré sur un cas précis la **discordance flagrante** entre la synthèse des appréciations formulées sur les fiches présentées aux représentants syndicaux et la notation de l'agent concerné. La CGT regrette vivement cette discordance qui ne doit plus exister. Les synthèses de notation présentées doivent fidèlement reprendre le

niveau de notation de l'agent et ne pas être à charge pour justifier une non-proposition.

La CGT prend toutefois acte de la reprise de l'avis défavorable sur ce cas.

Enfin, concernant le déroulement de la CAP: nous rappelons l'importance de publier le projet sur Ulysse et de laisser un temps de consultation suffisant entre la diffusion du projet et la CAP (ou la sous-commission). La CGT tient à réaffirmer l'importance de ce temps de préparation, afin que les débats contradictoires aient lieu

dans de bonnes conditions et en pleine connaissance des dossiers. Cela n'a pas été le cas pour la sous-commission du 15 novembre dernier avec une petite demi-journée de consultation pour 35 dossiers, et encore, demi-journée comprise entre un temps de consultation discipline et la CAP discipline en elle-même.

Si nous sommes conscients du calendrier contraint des CAPN, il n'en demeure pas moins que la CGT exige un temps de consultation nécessaire à l'examen de tous les dossiers soumis à la CAP. C'est une condition fondamentale pour un bon dialogue social.

COMPTE-RENDU CAP ART 23

En réponse à notre déclaration liminaire, la Présidente Patricia VILMAIN a précisé qu'elle avait compris notre opposition à la mise en œuvre de l'article 23 issus des nouveaux statuts. Pour autant, elle a rappelé l'origine de ce dispositif calqué sur l'ancien statut des inspecteurs du Trésor (ancien article 37). Dans la filière gestion publique, il est de tradition de ne pas laisser les postes comptables vacants. Mais, si le prochain vivier permet de pourvoir tous les postes, le dispositif article 23 ne trouvera pas à s'appliquer.

Sur les conditions de gestion retenues, elles n'ont été validées que lors du Groupe de Travail du 8 novembre dernier (notamment sur les 6 ans de services effectifs en catégorie A). Ceci explique que de nombreux candidats n'avaient pas au final les conditions de gestion.

Sur la communication des éléments aux représentants des personnels dans le cadre de cette CAP : la Direction générale a accédé à notre demande de fournir les notations pour les collègues ayant un avis défavorable de leur direction. Sur les références à des audits de service, la Direction se réserve le droit de les regarder lorsqu'il existe une incohérence entre l'avis et la notation. Sur ce sujet, la CGT a réaffirmé son désaccord d'utiliser un audit de service pour motiver des avis personnels.

La Direction a pris note de notre remarque sur le délai trop court de préparation. Les modalités de fonctionnement des CAP seront revues très prochainement dans un groupe de travail spécifique.

Sur la prise en compte du critère de l'ancienneté administrative : selon la direction générale, chaque candidature est examinée par ordre d'ancienneté, sachant qu'un avis défavorable exclut la candidature.

Pour la CGT, l'avis du directeur est donc bien le principal critère dans cette procédure de l'art 23. Dans la mesure où une sélection est organisée dans les trois ans pour accéder au grade d'IDIV CN, le seul critère à retenir doit être celui de l'ancienneté administrative et pas l'avis du directeur.

La CGT a également demandé de redéfinir clairement la notion de délai de deux ans sur le poste occupé. Même si cette condition figurait dans la note de candidature de cette année, elle n'était pas mentionnée dans la fiche relative à l'article 23 lors du dernier groupe de travail.

A l'issue de l'examen des candidatures, la Direction Générale a modifié le projet d'affectation.

MaicheFrancis OLIVIER
Pont-de-RoideChristophe ROUX
MorteauClaude PISTER
L'AndelleDavid SOLER
Nogent-le-RotrouEric MARTINEAU
LanmeurGilbert CHAPALAIN
PRS de la LozèreAlain COMBES
PRS de la MeusePascale DELECROIX
HarfleurAndré MANIER
Plombières-Les-BainsSylvain GEORGES

VOTE

Pour : Administration, FO
Abstention : CFDT
Contre : CGT, UNION

La CGT a voté contre, non pas pour des raisons tenant à la sélection proprement dite, ni aux collègues retenus, mais bien en raison du volume d'IDIV qui ne permet pas de pourvoir tous les postes, du problème d'attractivité des postes et des critères retenus sur les postes vacants (notamment l'avis du directeur).

Les élus de la CGT Finances Publiques

Laurent PERIN, Ghislaine MUSSCHE,
Anne LEFEBVRE, Anne-laure GONNET,
Jean-Remy VANDEVOORDE, Marie USSEGLIO