



CAP TABLEAU D'AVANCEMENT 2016 AU GRADE DE CONTRÔLEUR ET CONTRÔLEUSE 1^{ÈRE} CLASSE

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLU-ES DE CATÉGORIE B

Le 4 avril 2016, les médias dévoilent des informations sur des sociétés offshore établies au Panama qui blanchissent de l'argent pour le compte de client-es plus ou moins prestigieux... D'un seul coup, la fraude et l'évasion fiscale seraient la nouveauté et le scandale du moment. Pour les agent-es de notre administration ce qui est dévoilé n'est pas une surprise...

Depuis des années à la DGFIP, la CGT Finances Publiques ne cesse d'alerter sur les conséquences désastreuses des politiques fiscales menées qui vident peu à peu la DGFIP de ses moyens, l'empêchant de réaliser ses missions...

Les révélations des journaux n'ont surpris que ceux qui veulent bien être surpris. Elles viennent surtout conforter l'analyse de la CGT, qui revendique depuis des années les moyens législatifs et matériels avec les effectifs nécessaires pour accomplir les missions de la DGFIP et en particulier la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale par un contrôle fiscal offensif !

La Cour des comptes le confirme, «la fraude sociale patronale le non-paiement des cotisations sociales a doublé en 8 ans pour atteindre 20 à 25 milliards d'euros par an soit deux fois le déficit annuel de la Sécurité sociale». Quant à la fraude et l'évasion fiscales, elles sont estimées de 60 à 80 milliards d'euros de recettes perdues par an pour l'État, du fait essentiellement des ménages les plus fortunés, des entreprises et des multinationales.

Pour éviter de nouveaux scandales, il ne s'agit pas d'affirmer comme certains que les paradis fiscaux c'est fini, ou encore de communiquer sur le plan contre la fraude fiscale, de mettre à disposition de futurs nouveaux outils (datamining, etc.), ni de renforcer de manière hypothétique la coopération entre Etats...

Pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales, cette gangrène qui dévore le budget de l'Etat, il faut simplement entendre les agents des Finances publiques, leur donner les moyens de travailler et de construire une répartition plus juste des richesses.

La CGT Finances Publiques ne se contentera pas de promesses et de mesures de façade. Elle exige des actes de l'Etat Français sur les moyens humains, matériels et outils législatifs comme sur la coordination européenne et mondiale de la lutte contre la fraude et l'évasion Fiscale.

Le 31 mars, à l'appel des organisations syndicales Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO DGFIP, les personnels de la DGFIP se sont engagés dans l'action contre le projet de loi gouvernemental sur le travail dit « El Khomri ».

Les organisations syndicales signataires de l'appel à la grève et à la mobilisation du 31 mars réaffirment que dans un contexte de hausse du chômage, d'explosion de la précarité et de la pauvreté, ce texte va organiser une régression généralisée des droits, va favoriser le dumping social entre les entreprises d'un même territoire et d'une même branche et va aggraver les inégalités entre les salariés.

Montreuil, le 12 avril 2016

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

Le gouvernement doit entendre les milliers d'étudiants, de lycéens, de salariés, de privés d'emploi et de retraités mobilisés massivement depuis près d'un mois dans la rue et dans les entreprises, avec de nombreux appels à la grève.

Contrairement à ce qu'il affirme, ce projet de loi travail ne créerait en aucun cas les conditions d'investissement nécessaires à la relance et donc à la création d'emplois pérennes

Malgré quelques ajustements à la marge, la philosophie globale de ce texte demeure inchangée, à tel point que 70% des personnes interrogées réclament son retrait.

Ce projet aura sans aucun doute des conséquences négatives sur l'avenir des collègues de la DGFIP, plus largement sur celui des fonctionnaires. La logique et l'idéologie qui sous-tendent le texte défendu par la ministre du Travail, se retrouvent dans les projets actuels du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ou du PPCR (Parcours professionnel carrières et rémunérations), comme au travers de la volonté de ce gouvernement et de la DGFIP d'introduire encore plus de précarité.

Dès lors, ce projet de loi doit être résolument combattu afin obtenir son retrait. Ainsi, les organisations Solidaires, CGT, FO appellent les personnels de la DGFIP à participer à toutes les initiatives de mobilisations et d'expressions lancées par les organisations de jeunesse, soutenues par les syndicats de salariés et de retraités.

Le 9 avril, elles appellent également les collègues de la DGFIP à participer nombreux à la réussite d'une nouvelle grande journée d'action de grèves et de manifestations.

Elles affirment par ailleurs une nouvelle fois que les pouvoirs publics doivent garantir le droit à manifester, à se réunir, à s'organiser, tout en assurant la sécurité des manifestants. A ce titre la CGT dénonce les interpellations arbitraires et les violences policières.

Par ailleurs nous vivons la fin d'une période inédite de près de 6 ans de gel de la valeur du point.

Avec les personnels, la CGT en a pris acte. Si on la rapporte aux pertes accumulées ces dernières années (6 % depuis 2010), l'augmentation annoncée + 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017 est d'un niveau largement insuffisant au regard de la situation indiciaire des agents et de leurs besoins sociaux. Cette mesure n'aurait-elle pour seul objectif d'éviter une mobilisation massive des fonctionnaires contre le projet « El-Khomri-PPCR ».

Les agents de la Fonction publique ne peuvent rester la variable d'ajustement budgétaire des politiques d'austérité. Un service public efficace, au service d'une population en augmentation constante, implique aussi une reconnaissance par la rémunération de ses personnels.

La CGT estime qu'il est indispensable qu'une première augmentation de la valeur du point soit effective à compter du 1^{er} avril, que cette augmentation ne saurait être inférieure à 2 % et qu'elle soit financée par une loi de finance rectificative, sinon, les collègues se financeront eux même leur augmentation du point.

Pour nous, des augmentations doivent venir compenser les lourdes pertes subies les années antérieures et doivent s'appliquer, dans leur intégralité, avant mai 2017.

La CGT tient à souligner à nouveau son attachement au traitement brut des agents et à la Fonction publique de carrière. Notre organisation revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération aux mérites adossés principalement sur les primes.

Ainsi, le RIFSEEP sera l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des personnels.

Ce nouveau régime indemnitaire se déclinant, en une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), attribués selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir. Il aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

C'est pourquoi la CGT s'oppose à la mise en place du RIFSEEP à Bercy.

Pour en venir à l'ordre du jour de la CAPN (Commission Administrative Paritaire Nationale), la CGT se félicite d'avoir été entendue sur la mise en place d'un plan de qualification tri-annuel et signé avant la promotion des collègues.

Le constat est alarmant : les taux de promotions se sont réduits comme peau de chagrin, de 27% en 2012 à 19% en 2016. Cette année, il y aurait pu y avoir 2661 promus et non 1872 possibilités (soit près de 800 agents lésés). Pour la CGT, il est inacceptable, que les carrières des collègues fassent les frais de ces politiques d'austérité qui viennent impacter pour des raisons budgétaires les politiques publiques.

La CGT déplore que des collègues soient écartés d'une promotion à laquelle ils peuvent statutairement prétendre. Ils subissent déjà des surcharges de travail croissantes liées aux suppressions et vacances d'emplois ainsi que des problématiques liées à l'accumulation de réformes. Alors même qu'ils acquièrent de nouvelles compétences professionnelles, de nouvelles qualifications et accomplissent des missions relevant bien souvent de la catégorie supérieure.

La CGT exige, à défaut d'une carrière linéaire, l'inscription de l'ensemble des personnels qui remplisse les conditions statutaires.

Pour le TA l'effet de la promotion 2016 est au 1er janvier 2016 (ou en cours d'année) et au 31 décembre 2016 pour le concours professionnel. Cette dernière date permet à l'administration de faire des économies budgétaires, puisque le gain indiciaire des promus par concours professionnel ne grèvera pas le budget 2016 ! Cette année, au stade du projet, vous proposez d'écarter 9 collègues du tableau d'avancement : 3 au motif d'une baisse de note au cours des 3 années précédentes, 4 pour contexte ou sanction disciplinaire et 2 au motif « non noté ». C'est inacceptable !

La CGT Finances Publiques dénonce le fait que les agents ayant eu une sanction disciplinaire soient écartés du TA. C'est injuste, car elle considère qu'ils ont déjà été sanctionnés, or elle est opposée au principe de la double peine. La notion de « contexte disciplinaire » est encore plus grave puisqu'elle permet d'écarter des collègues sur la base de suppositions, et le passé nous a montré qu'elles n'étaient pas toujours fondées. La DGFIP s'autorise de remettre en cause le droit à la présomption d'innocence.

Nous déplorons également que des problèmes purement médicaux conduisent à écarter et donc à pénaliser certains de nos collègues. C'est inacceptable. La note sur les agents en difficulté semble avoir été totalement perdue de vue par l'administration, tant dans les directions locales qu'à la DG, dans un contexte où la seule rentabilité devient le dogme des « ressources humaines. »

De surcroît les élus de la CGT Finances Publiques déplorent l'attitude de l'administration consistant à examiner les dossiers en CAPN comme si elle examinait une liste d'aptitude.

Depuis des années, la CGT Finances Publiques revendique que la Direction Générale respecte le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et organise des CAPN avant le 31 décembre de l'année précédant celle pour laquelle le TA est établi. Ceci permettrait aux collègues promus de bénéficier de l'effet pécuniaire dès le 1er janvier de l'année du TA. A ce titre nous regrettons que la proposition de l'administration de tenir les CAPN de TA 2016 en septembre 2015 n'ait pas été respectée.

Cette année encore nous n'avons pu identifier les personnels ayant les 5 ans de services effectifs dans le corps. Nous vous avons posé la question lors de la consultation. Une réponse nous a été fournie, mais aucun document ne l'accompagnait. Or, être représentant du personnel, c'est aussi vérifier les décisions de l'administration et pouvoir assurer aux collègues que les règles sont bien respectées. A défaut d'information précise nous ne pouvons affirmer que le TA établi soit conforme au statut.

Nous n'oublions pas non plus que l'administration a décidé arbitrairement de tenir des CAPN de Tableaux d'Avancement sans réunion préalable des CAPL, remplacées maintenant par un avis des directions locales.

La CGT Finances Publiques reste opposée à cette décision, qui vient amputer les personnels d'un droit. La CAPL n'était certes que préparatoire à la CAPN, mais elle permettait une première approche de la situation des collègues concernés par les élus de proximité. Par cette information en amont, des renseignements complémentaires étaient ainsi fournis à la CAPN.

Le temps de préparation des CAPN concernées n'a pas été pour autant abondé, les élus nationaux se trouvent donc dans des conditions difficiles pour préparer la défense des dossiers des personnels.

Enfin nous déplorons de ne pouvoir bénéficier d'un temps de compte rendu pour la CAPN de TA. Le travail post CAPN est important sur ce type de CAP, car nous devons rendre compte à l'ensemble des agent-es qui ont pris contact avec nous. Pour avoir droit à ce temps nécessaire, devons nous vous évoquer l'ensemble des dossiers que nous traitons.

Avant d'en terminer avec cette déclaration liminaire (DL) nous souhaitons évoquer deux sujets ne rentrant pas dans l'ordre du jour.

Tout d'abord les problèmes rencontrés par les personnels de la DFIP de St Pierre et Miquelon. Nous ne vous listerons pas l'ensemble des sujets, qui si vous le souhaitez sont dans notre DL concernant la CAPN Hors Métropole.

Nous exigeons, cependant la réintégration IMMEDIATE de la collègue détachée à la DFIP sur son poste d'origine à la DSF de Saint Pierre et Miquelon.

Par ailleurs, nous vous alertons sur la situation d'un agent détaché qui a obtenu sa promotion suite à la dernière CAPN de LA. Cet agent n'a pas été informé par sa hiérarchie sur le fait qu'il devait effectuer une demande de mutation. La demande 75T de ce collègue doit être acceptée dès à présent afin que l'ensemble de ses vœux soient examinés dès l'état du projet.