



CAPN Liste d'aptitude B en A 2017

Monsieur Le Président,

Nous nous devons de débiter cette CAP en vous exprimant encore et encore notre profonde colère face à l'attitude provocatrice du Directeur général. Ses nouvelles propositions formulées le 13 janvier dernier sur le dialogue social, sans tenir compte des observations des organisations syndicales, sont un pur scandale.

Tant sur la méthode que sur le fond, elles restent inacceptables car elles remettent en cause des acquis fondamentaux en matière de droit syndical et de respect des représentants syndicaux et des élu.es des personnels, particulièrement pour ce qui nous concerne, des élu.es aux CAPN.

La CGT Finances Publiques, attachée au respect de la démocratie, du droit syndical et des représentants et élus des personnels, tout comme à la défense individuelle des agents dans un cadre collectif, condamne sans appel les propositions du Directeur général.

Par ce choix délibéré de casser le dialogue social à tous les niveaux, le Directeur général prend la responsabilité d'empêcher le fonctionnement des CAPN :

- ▶ c'est retirer aux élus les moyens d'accomplir leur mandat dans les conditions satisfaisantes pour la défense des droits et garanties des personnels ;
- ▶ c'est l'impossibilité et d'énormes difficultés pour les élus à défendre le droit à titularisation, à mutation, à avancement, à recours de l'évaluation, avec la réduction drastique des temps de préparation et consultation ;
- ▶ c'est bafoué d'un revers de main le vote de 86% des personnels de la DGFIP qui reconnaissent le rôle de leurs représentants syndicaux dans toutes les instances.

Nous nous sommes engagés pour un mandat de 4 ans avec des modalités de fonctionnement qui ont fait l'objet de longues discussions aboutissant à la publication d'un « Règlement intérieur » et d'un « Guide de fonctionnement des CAPN » modifié en octobre 2015.

Nous nous sommes surtout engagés vis-à-vis des personnels de notre corps et vous reconnaissez vous-même le rôle important et le sérieux des élus dans les CAPN, par l'apport de leurs connaissances et du lien qu'ils ont avec les directions locales et les personnels, rôle qui a souvent facilité le travail des bureaux RH notamment.

Pour ces raisons, les élu.es de la CGT Finances Publiques, condamnent et refusent les propositions faites sur le dialogue social. Nous ne porterons pas la responsabilité de ces reculs de nature à remettre en cause le droit des personnels à être correctement défendus et représentés.

C'est pourquoi nous avons décidé de boycotter à la première convocation cette CAPN et alerterons les personnels sur les choix dangereux faits par la Direction générale.

Nous devons constater que les années passent, rien ne change et même tout empire. Chômage, pauvreté accrue, perte de pouvoir d'achat, tout cela entraîne les peuples vers les démagogues et les extrêmes. Il ne fait aucun doute que le Front National arrivera en tête au premier tour des élections

Montreuil, le 09/03/2017

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

présidentielles à venir. Et pourtant de l'argent il y en a mais pas pour tout le monde !!! En 2016, les dividendes versés aux actionnaires ont stagné partout dans le monde sauf où ? Et bien en France bien sûr. Sans doute un effet positif du CICE si cher aux yeux de nos dirigeants !!!

Et pendant ce temps là on nous explique à grands coups d'experts qu'il faut absolument réduire les services publics pour permettre l'ouverture d'une ère de prospérité. Nous savons déjà pour qui elle va s'ouvrir !!!

Mais tout le monde n'est pas dupe. Pour preuve en France, les primaires de la gauche ont tourné à l'humiliation pour M. Valls, sous entendant à la politique suivie par le gouvernement. Ce n'est pas un hasard si messieurs Montebourg et Hamon ont réalisé à eux seuls plus de 50 % dès le premier tour.

Chez nous, à la DGFIP, le directeur général orchestre la liquidation. Rien ne lui échappe, missions, structures, règles de gestion, ressources humaines, dialogue social et droits syndicaux tout est dans son collimateur. Tout laisse croire que sa seule mission est d'être le fossoyeur de la DGFIP dans son ensemble.

On peut presque deviner l'avenir comme le veut le DG,

- ✓ améliorer la rentabilité, afin d'améliorer les missions afin d'améliorer la rentabilité afin d'améliorer les missions etc.

En d'autres termes c'est, dématérialisation, abandon des missions, restructurations, régionalisation :

- ▶ disparition du guichet fiscal unique qui était le principal argument de la fusion au profit des centres de paiement et de contact. Pour la CGT, c'est une industrialisation des procédures de réponses ;
- ▶ la dématérialisation à outrance, plaidoyer hypocrite pour un meilleur service à l'utilisateur. Pour la CGT c'est surtout le moyen de supprimer des emplois et un alibi pour fermer les petites structures et éloigner les usagers des services d'accueil physique ;
- ▶ concentration au maximum, créer des superstructures plus efficaces car plus professionnelles. Pour la CGT, c'est laisser à l'abandon des pans entiers du territoire et promener des agents au gré des restructurations ;
- ▶ renforcer la régionalisation et la supra régionalisation avec pour commencer le regroupement des services RH, puis de toutes les missions supports. Pour la CGT, c'est éloigner les agents des services qui les concernent directement ;

- ▶ accentuer mobilité et le profilage, c'est à dire pouvoir affecter de manière arbitraire les agents. Pour la CGT, c'est la volonté de remettre en cause les règles de gestion garantissant une égalité de traitement. C'est renier les engagements liés à la fusion ;

- ▶ mise à sac du dialogue social et des CAP, les CAP locales ont déjà tout perdu, il ne reste plus en national qu'à achever le travail ;

- ▶ mise en place du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles inutile sauf à vouloir faire baisser les taux de participation sans aucun doute trop fort pour notre DG.

Vous rêvez sans doute d'agents ALD France, payés au lance pierre et sans aucune possibilité de recours.

En résumé, les orientations du DG visent à la déstructuration de la DGFIP, puis à sa liquidation pure et simple.

Oui, tout laisse croire que la trace que veut laisser le DG c'est bien celle de son fossoyeur.

Mais les agents ne sont pas déterminés à se laisser faire, des luttes se mènent.

Prenons 2 exemples :

- ☛ le Nord qui depuis le 10 octobre multiplie les actions, la dernière en date étant l'accueil du nouveau directeur le 15 février. Huit structures étaient fermées dont la cité administrative de Lille. Et bien dans le mépris des agents et du dialogue social qui prévaut maintenant à la DGFIP, il n'est pas venu ;

- ☛ la Haute-Garonne, où notre directeur général a été accueilli par près de 300 agents venus lui demander des comptes, lui rappeler le réalisme du terrain, les conséquences des réformes en cours qui éloignent de plus en plus l'administration de ses administrés et laissent les personnels dépités et désespérés. Et cela apparaît sous une formule lapidaire sur Ulysse « cette visite s'est terminée par une rencontre avec les représentants des Organisations Syndicales ». Bienvenue dans le monde des bisounours !!!

Pour la CGT, la priorité doit être donnée au renforcement des missions, à la fin des suppressions d'emplois, à l'attribution de moyens pour un meilleur service public et des conditions de vie au travail satisfaisantes.

Devant les attaques incessantes, la CGT porte haut et fort ses revendications. Elle propose d'autres orientations, d'autres choix de société, fondés sur le progrès social, la justice, le service public aux citoyens et la reconnaissance de l'investissement des personnels des Finances Publiques.

Parce que nous voulons pouvoir remplir pleinement nos missions de services publics, il est indispensable que nous disposions des moyens humains, logistiques et réglementaires à la hauteur des besoins de l'usager.

La CGT appelle tous les personnels à multiplier les actions, à faire grève et à participer aux manifestations du 7 mars pour :

- ▶ le renforcement de nos missions publiques ;
- ▶ l'abandon du projet de prélèvement à la source et des restructurations ;
- ▶ des créations d'emplois statutaires et un nouveau plan de titularisation et de dépréciation ;
- ▶ la revalorisation du point d'indice ;
- ▶ l'abandon du RIFSEEP ;
- ▶ le maintien et le renforcement d'une action sociale de haut niveau ;
- ▶ la mise en œuvre d'une politique de rééquilibrage de la fiscalité entre les ménages et les entreprises ;
- ▶ une réelle politique de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Avant d'aborder la CAP proprement dite et la sélection par liste d'aptitude des inspecteurs des finances publiques au titre de l'année 2016, nous souhaiterions revenir sur les sélections antérieures à 2006 et réaborder une énième fois le problème du reclassement de ces collègues. En effet, depuis plus de six ans, maintenant, nous intervenons à tous les niveaux de décisions pour corriger les conséquences de l'inégalité de reclassement entre les fonctionnaires du cadre B de la fonction publique promus dans le cadre A avant le 1^{er} janvier 2007 par rapport à leurs collègues promus postérieurement à cette date.

Malgré de multiples interventions (médiateur de la République, questions de parlementaires au gouvernement, lettres au Ministre...), le dossier n'est toujours pas réglé. Il y a cinq ans, les recommandations du médiateur étaient très claires : « La situation créée pour les personnels promus de la catégorie B à la catégorie A avant le 1^{er} janvier 2007, par le décret n° 2006-1827, n'est pas

équitable et doit pouvoir être corrigée par la mise en œuvre de mesures transitoires. » Les mesures transitoires « devront permettre le reclassement à l'échelon résultant de l'application des dispositions du décret n° 2006-1827 des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emploi de catégorie B et nommés dans un corps de catégorie A au titre de la promotion interne, à la date de leur nomination. » « Ce reclassement pourrait alors être assorti d'un effet pécuniaire sans rappel antérieur à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit le 1^{er} janvier 2007. » A ce jour, aucune disposition n'a été prise. Pire, les erreurs du passé se sont reproduites avec le reclassement dans le nouvel espace indiciaire de catégorie B.

Cela nous fatigue de vous répéter tous les ans la même chose, mais nous le faisons car nous avons la réelle impression qu'il faut vous répéter les choses longtemps.

D'autre part, vous avez décidé d'annuler la réunion concernant les agents qui n'ont pas bénéficié de CAP locale (détachés et mis à disposition) initialement prévue le 9 février 2017. Cette annulation a fait suite à notre intention de boycotter la première convocation de la CAPN consacrée au barème et donc au report que cela engendrait. Plutôt que d'adapter le calendrier comme il aurait été de bon ton de faire, vous avez préféré annuler cette réunion éminemment utile surtout compte tenu du nombre de dossiers concernés et de leurs profils atypiques. La CGT espère que vous avez pu en retirer un bénéfice auprès du directeur général qui n'aura pas manqué d'apprécier que le nombre de jours en ASA 15 accordé n'a pas augmenté. Une petite promotion ou une petite prime en vue peut être ?

La CGT réaffirme son attachement à la tenue de cette réunion s'agissant d'agents dont la comparaison des mérites pose souvent souci dans le cadre de la CAPN liste d'aptitude classique. En effet, leurs missions sont souvent spécifiques et uniques.

Sur la sélection par liste d'aptitude proprement dite, la CGT renouvelle à nouveau sa demande du remplacement de la liste d'aptitude (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle. Le fait que la DG veuille donner le même nombre de potentialités pour l'examen professionnel et la liste d'aptitude, soit 162 potentialités, nous laisse dubitatifs.

D'autre part, la CGT (ainsi que les stagiaires) reste très critique concernant la formation des LEP et des promus de B en A.

Trop courte, trop dense, cette formation fusionnée n'est pas le résultat d'une harmonisation par le haut de l'existant et n'est pas à la hauteur des exigences d'une formation de qualité. La CGT demande qu'une véritable formation professionnelle soit donnée à ces agents, d'autant que le volume actuel des effectifs dans les services ne permet plus un tutorat de valeur et sur la durée.

La CGT se félicite que la majorité des PV des CAPL soit définitifs mais regrette que ce ne soit pas encore le cas pour tous.

Concernant les potentialités pour les DISI, nous demandons encore une fois à ce que le nombre de potentialités soit détaillé par DISI et non plus globalisé.

Toujours en examinant ces potentialités, nous avons remarqué que certaines directions n'avaient aucune potentialité pour la troisième année consécutive : le Gers, le Lot, la Polynésie française, le SDNC, la DIRCOFI Ouest, la DIRCOFI Sud Est, la DSFP AP HP.

Enfin, nous avons relevé cette année l'absence de candidats promus de la filière cadastre.

Par ailleurs, sur la question de l'âge des promus, depuis deux ans vous attirez l'attention sur la possibilité de sélection aux agents de plus de 59 ans ou plutôt comme vous l'avez indiqué : « le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur ».

Pour la CGT Finances Publiques, il est clair que l'examen de ces dossiers particuliers doit permettre de promouvoir des collègues qui n'ont pas été sélectionnés les années précédentes ou même qui n'ont pas postulé pour des raisons d'âge. Le critère de l'âge ne doit pas être un critère discriminant.

Nous avons remarqué une plus grande rigueur de la part des directions locales sur la gestion de leur vivier de candidats classés excellents, même si l'interclassement des candidats reste une possibilité jouée par certaines directions. Nous réclamons cependant que la CAPN joue son rôle avec hauteur de vue et que

le classement local ne soit pas forcément immuable.

Nous remettre les documents 8 jours avant la CAPN comme cela est précisé dans le nouveau règlement intérieur des CAPN adopté par défaut sans vote, n'est pas synonyme d'une allongement de la durée de consultation comme vous avez l'air de le penser. Les élus CGT ont une fonction en dehors de leur mandat, ne vous en déplaie.

En CAP locale, les documents sont remis dans le respect du délai de 8 jours sans être publiés pour autant. Une mention de confidentialité est seulement rappelée aux destinataires des documents qui ne sont que les titulaires et les suppléants.

Dans l'organisation que vous nous avez imposée, vous nous avez obligé à nous rendre disponibles sur un temps qui aurait du être consacré à nos services. Cela est inadmissible de votre part, surtout dans la mesure où le but de ce coup de force est de remettre les élus « au travail » dans les services. Vous ne gagnerez rien avec cette stratégie car nous informons précisément notre hiérarchie des motifs qui nous obligent à nous absenter sur des temps plus longs et non prévus au calendrier initial.

Par ailleurs, sur une direction dont nous taisons le nom par pudeur tellement elle est habituée aux dérives (elle est voisine du Brésil), nous avons été informés que la direction locale n'avait pas vérifié sur ses dossiers que les fonctions attribuées aux agents étaient rigoureusement et exhaustivement listées avec honnêteté. Nous vous rappelons qu'il s'agit d'un devoir d'équité que tous les services RH devraient appliquer surtout dans le cadre de cette CAP. En effet, la liste d'aptitude est basée sur une comparaison des mérites des agents sur les fonctions qu'ils occupent ou ont occupé. Comment être équitable si les fonctions mentionnées ne sont pas exactes ? Nous demandons un rappel à l'ordre immédiat dans ce domaine. Les fonctions mentionnées exercées doivent être validées avec rigueur par les services RH locaux qui se doivent d'être irréprochables.

Pour finir, et comme à notre habitude, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux.