CAPNC la cgt FINANCES PUBLIQUES

Montreuil, le 23/11/2018

Déclaration liminaire de la CAP Nationale C

CAP NATIONALE DES TABLEAUX D'AVANCEMENT AUX GRADES AAP2 et AAP1 2019

Monsieur Darmanin multiplie les déclarations et les interviews sur la mise en place du PAS et les effets d'annonce. La dernière en date, la surveillance des réseaux sociaux. Comme si nos collègues avaient besoin de lui pour savoir utiliser les différents canaux d'information. Pendant ce temps là, la réalité des services est tout autre.

Lors de l'audience du 24 octobre le directeur Bruno Parent a annoncé la suspension de prises de congés, même si ceux-ci ont été déposés dans les délais et validés par les directeurs.

Les premiers touchés, les collègues des Services de Publicité Foncière et de l'enregistrement pour la période de fin d'année. Puis les collègues des services d'accueils pour la période de janvier à février car « *en première ligne* » pour la mise en oeuvre du prélèvement à la source (PAS).

Dans le cadre de la mise en place du PAS, il assume le caractère illégal de la taxation d'office des défaillants non-imposables car pour lui cela répond de façon pragmatique à des difficultés non anticipées.

Les alertes répétées de la CGT sur cette réforme compliquée, injuste et sans les moyens à la hauteur commencent malheureusement à se vérifier. Le DG n'a d'ailleurs pas nié l'apparition de difficultés... à résoudre le plus rapidement possible. Son état d'esprit est simple : « *mobilisation générale* » pour la mise en place du PAS. Du coup, doit-on imaginer que d'autres services pourraient être concernés à terme ? Les SIE par exemple?

Quant aux restructurations, suppressions de services et de sites, transferts d'implantations ou fusions de directions, à aucun moment il n'a remis en cause la véracité des propos de la CGT sur l'existence de sept directions préfiguratrices.

Ceci vient s'ajouter :

- **aux 2130 suppressions d'emplois en 2019 ;**
- **au Gel de la valeur du point d'indice ;**
- **à la volonté d'étendre la rémunération au mérite ;**
- **à l'affectation des agents au département ;**
- **aux conditions de travail dégradées.**

Pour la CGT c'est une nouvelle fois les agents qui paient la note des réformes qui leurs ont été imposées.

Elections professionnelles DGFiP
pour mes droits
JE VOTE CGT
du 29 novembre au 6 décembre 2018

SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES :
Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - www.financespubliques.cgt.fr -
✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr - ✆ : 01.55.82.80.80 - 🖷 : 01.48.70.71.63
Suivez-nous sur facebook ou twitter : : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques)
: @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

LA CAP

Les « taux pro-pro » pour la période 2018-2020 au sein des différentes directions de Bercy sont connus depuis quelques temps. La réduction des volumes de promotions amorcée il y a 5 ans c'est encore accentuée.

Après la suppression pure et simple du plan de qualification ministériel (qui consistait en un abondement chaque année des promotions de corps), le gouvernement réduit aujourd'hui les possibilités de promotions intra-catégorielles en réduisant les taux de promotions au sein des corps (Tableaux d'Avancement).

Pour la catégorie C :

- le taux de promotion de AA en AAP2, est de 25 %. Le nombre d'agents promouvables est de 157 (examen professionnel et tableau d'avancement) .

Le nombre de possibilités d'avancement au grade d'AAP2 s'élèvent à 39 mais seulement 2/3 de ces promotions sont affectés au TA soit 26 agents au titre de l'année 2019 et 1/3 aux examens professionnels soit 13 agents.

- le taux de promotion du grade d'agent principal de 2ème classe au grade d'agent principal de 1ère classe est de seulement 15,5% en 2019.

Le nombre d'agents inscrits sur la plage statutaire au TA d'AAP1 s'élèvent à 4 930.

Cependant seul 764 agents ont été promus.

De plus, l'Administration exclut de promotion par Tableau d'Avancement les collègues ayant fait l'objet :

- De baisses de note ou de majorations d'ancienneté pendant les 3 années précédant celle de l'établissement du tableau ;
- D'une cotation « *insuffisant* » sur l'une au moins des trois dernières années dans le tableau synoptique figurant sur le compte-rendu d'entretien professionnel.
- De critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir dans le compte-rendu d'entretien professionnel sur la période des trois dernières années (N-1 à N-3) ;
- D'une note de service, postérieurement à la dernière évaluation, constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié ;
- D'une procédure disciplinaire et/ou d'un contexte disciplinaire récent (celui-ci devant être avéré, grave, sérieux).

Au stade du projet, ce sont 4166 agents qui sont écartés du Tableau d'avancement d'AAP1.

Et suite à la CAP de tableau d'avancement d'AAP2, 24 agents sont écartés de la promotion .

La CGT Finances Publiques déplore l'attitude de l'administration qui écarte du tableau les agents Qu'elle « *estime peu méritants* », les malades, les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire qui eux subissent la double peine.

Lors de la mise en place des règles fusionnées, nous avions obtenu de l'administration, la suppression des freins à l'avancement de carrière, tel que la « *manière de servir insuffisante* ».

Cette notion est réintroduite par le biais de la suppression des cadences d'avancements induite par la mise en place du protocole PPCR.

La CGT le condamne fermement.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

Aujourd'hui, c'est tout le contraire qui est appliqué !

Enfin, il est inacceptable, que pour des raisons budgétaires, des agents soient écartés d'une promotion à laquelle ils peuvent statutairement prétendre, d'autant plus qu'ils subissent des surcharges de travail de plus en plus importantes, dans un contexte de plus en plus difficile.

La CGT Finances Publiques revendique une carrière linéaire. Pour ses élus les tableaux d'avancement constituent une promotion à l'ancienneté, principe auquel nous sommes fortement attachés.

C'est pourquoi, nous continuons à revendiquer que tous les agents remplissant les conditions statutaires puissent accéder au grade supérieur.