

CAPN catégorie B du 7 au 12 mars 2014

Liste d'aptitude 2014 de C en B

Déclaration liminaire

Nous siégeons à la veille du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

L'action pour une vraie égalité de droits entre les femmes et les hommes, pour la fin des discriminations et des violences reste toujours de pleine actualité.

Au travail, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent s'appuyant sur les inégalités dans la société et la famille. Elles favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres et les cantonnent dans seulement six filières professionnelles avec des difficultés à accéder à égalité aux postes à responsabilité et aux rémunérations correspondantes.

Leurs carrières sont le plus souvent plafonnées aboutissant à des retraites inférieures de plus de 40% à celles des hommes.

Les femmes de notre administration ne vivent pas en dehors de ce contexte. La Fonction Publique compte près de 60% de femmes mais elles ne sont que 13% dans la Haute Fonction Publique.

Alors oui, au travail, dans la vie, il faut agir ensemble pour l'égalité des droits, la fin des discriminations et des violences faites aux femmes, le 8 mars et chaque jour !

Autre constat amère : en 12 ans, 30 000 emplois ont été détruits à la DGFIP.

Le gouvernement, tout occupé à répondre aux sollicitations du MEDEF annonce la couleur pour les années à venir : 50 milliards de réduction des dépenses publiques pour financer de nouvelles exonérations de cotisations sociales patronales.

Pour cela, gouvernement et hauts fonctionnaires préparent déjà une nouvelle saignée dans les effectifs de la DGFIP. 2002 emplois seront annihilés cette année, combien en 2015 ?

Les salaires des fonctionnaires sont en période glaciaire depuis 4 ans et Mme Lebranchu nous annonce une 5ème année de gel du point d'indice. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires aura ainsi perdu près de 5 % sur les 4 dernières années.

Aucun plan de qualification n'a encore été annoncé cette année pour notre administration !

Une harmonisation indemnitaire au rabais de nos deux filières est menée à la hussarde par la Direction Générale. La nouvelle Prime de Fonction et de Résultat (rebaptisée RIFSEEP) est initiée alors que les organisations syndicales en rejettent le principe car elle pousse à l'extrême l'individualisation des rémunérations et des carrières ainsi qu'à la concurrence entre les agent-es.



Montreuil, le 7 mars 2014

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

Liste d'aptitude 2014 de C en B

Des directeurs de cabinet ministériels particulièrement zélés proposent même (tout comme l'Inspection Générale des Finances ou la Cour des Comptes) de geler l'avancement des fonctionnaires, Matignon ne le démentant que trop mollement.

A la DGFIP la Démarche Stratégique Directionnelle organise le démantèlement et la privatisation des missions (voir France Domaine). Les directions départementales sont sacrifiées, la volonté directionnelle étant d'accompagner la montée en puissance des régions et des métropoles.

Déjà des remises en cause des garanties statutaires sont à l'étude, avec la remise au goût du jour de la mobilité forcée, la mutualisation des fonctions support (RH, informatique), la remise en cause du principe de l'ancienneté administrative, les mutations au profil, la dévitalisation des CAP...

C'est une opération de liquidation sans précédent que veut nous imposer la Direction Générale.

Cette entreprise destructrice a bien sur un prix : celui de la dégradation continue des conditions de travail des agent-es des finances publiques.

Le mal être est partout et à tous les niveaux, des agent-es C à l'encadrement intermédiaire.

Médecins de prévention, CHSCT ministériels, directionnels et locaux ne cessent de tirer la sonnette d'alarme. Tous les baromètres et thermomètres sociaux dont Bruno Bézard est si friand ne changeront rien à une réalité que toutes nos visites de postes et de services confirment : les agent-es de tout grade sont à bout et en ont plus qu'assez de la dégradation de leur quotidien et de la destruction des collectifs de travail !

C'est pour toutes ces raisons que les organisations syndicales CGT, Solidaires, FO et CFDT appellent l'ensemble des agent-es de la DGFIP à se mettre massivement en grève le 20 mars pour exiger :

- ✓ l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois,
- ✓ des créations d'emplois à la hauteur des besoins,
- ✓ l'amélioration des conditions de vie au travail,
- ✓ l'amélioration des conditions d'accueil des usagers,
- ✓ la revalorisation des rémunérations et l'amélioration des carrières,

- ✓ un plan de qualification à la hauteur des technicités et de l'expérience,
- ✓ l'ouverture d'un débat public sur le maillage territorial de notre administration,
- ✓ le respect des doctrines d'emplois,
- ✓ l'abandon de la démarche stratégique,
- ✓ le maintien et le renforcement de nos garanties statutaires.

En ce qui concerne la CAPN de liste d'aptitude de C en B, la CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons, un certain nombre d'agent-es ne peut accéder à la promotion par le concours. Elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

A défaut, la CGT exige le respect de la règle imposée par le statut particulier des B DGFIP : la promotion par liste d'aptitude ne doit pas représenter plus de 2/5 de la promotion totale en B.

Cette année, aucun plan de qualification n'étant annoncé, comment allez-vous reconnaître le haut niveau de technicité de nos collègues ?

Le volume total de promotion sera de 1024, 998 collègues sont d'ores et déjà inscrit-es au projet.

Les CAPL préparatoires réunies en 2013 ont travaillé sur des bases aléatoires : potentiel approximatif, critères imprécis dans les cas particuliers, etc.

Ainsi, les agent-es CHORUS, issu-es d'autres administrations, se trouvent écarté-es au motif de ne pas justifier de 3 années d'évaluation dans notre administration. Après les promesses qui leur ont été faites d'un déroulement de carrière privilégié s'ils acceptaient de suivre leurs missions, on peut comprendre leur désillusion !

Or, ces pratiques ne sont pas statutaires car pour prétendre à la liste d'aptitude, le décret prévoit simplement 9 ans de fonction publique dans un corps de catégorie C !

Ces agent-es écarté-es pour des motifs non écrits doivent

Liste d'aptitude 2014 de C en B

connaître les règles avec lesquelles vous établissez cette liste.

Autre sujet, comme l'an passé, les agent-es administratifs 1ère classe n'ont pas été retenus dans le projet, malgré le classement de certain-es en position favorable dans les classements directionnels. Pourtant, la Direction Générale s'était engagée à retenir le classement des directions locales ! Comment expliquez-vous ce hiatus ?

Si nous avons bien compris aussi, les agents hors métropole (COM et TAF) promus rentrent dans le cadre de l'application des nouvelles règles de gestion et doivent participer au mouvement général et donc rentrer en métropole ou dans un DOM. Cette question n'ayant pas été abordée lors de la réunion préparatoire de classement de ces agents, pouvez-vous nous confirmer notre interprétation ?

La CGT dénonce l'opacité de l'établissement de la liste d'aptitude. Elle exige des critères précis qui permettraient aux agent-es d'évaluer leurs chances réelles de promotion dans l'attente du remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agent-es durant leur carrière professionnelle.

La CGT revendique également que dès la consultation des CAPL un rapport soit établi et communiqué aux élu-es pour tous les candidat-es

quelque soit leur proposition de classement (excellents, très bons, à revoir).

Nous réitérons une nouvelle fois notre demande de véritable formation initiale pour les promu-es par liste d'aptitude. Pour l'instant, les agent-es ne bénéficieront que de quelques jours de « tronc commun », puis participeront (ou pas !) à des formations continues, élaborées pour des contrôleurs ayant déjà acquis les fondamentaux.

Très attachés à cette question de formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B. Il faut que ces nouveaux contrôleurs soient réellement en capacité d'exercer leurs missions.

Enfin, nous dénonçons les conditions de consultation de cette CAPN. Nous n'avons accédé à EDEN-RH que de façon sporadique pendant toute la période de consultation ce qui nous a privé d'un temps important de préparation pour nos dossiers.

Cela est d'autant plus inadmissible que vous ne nous avez proposé aucune solution alternative permettant de récupérer les 5 dernières années d'évaluation des candidats.

Les faits démontrent l'impérieuse nécessité d'allouer un temps de préparation suffisant comme l'a demandé la CGT lors de la réunion calendrier de décembre. Quand à l'engagement de la Direction Générale de fournir des outils performants, il est de sa responsabilité de le tenir !

LE 20 MARS 2014 TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION !