



CAPN catégorie B du 03 au 08/03/2017

LISTE D'APTITUDE DE C EN B 2017

Déclaration liminaire

Depuis quelques mois, le dialogue social n'est plus qu'un long monologue où le directeur général entend imposer ses positions !

Il refuse d'entendre les légitimes revendications des représentant.es des personnels en leur déniaient le temps nécessaire à la préparation des CAP Nationales.

Il ne respecte pas le vote de plus de 86 % des collègues qui nous ont désigné.es comme leurs représentant.es.

En agissant de la sorte, il restreint leurs droits et garanties en ne permettant plus aux élu.es d'assurer correctement leur mandat. Notre rôle d'élu.es consiste non seulement à défendre les droits, garantir le respect des règles, mais aussi à vérifier que la Direction Générale ne commet pas d'erreurs dans l'application des règles statutaires et de gestion.

Dans ces conditions, les élu.es de la CGT Finances Publiques ont boycotté la première convocation de cette CAPN. Ils continuent d'exiger le rétablissement d'un calendrier qui leur permet d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions.

La DGFIP, ses agent.es et ses missions, à l'instar de toute la Fonction Publique, font l'objet d'attaques incessantes depuis de nombreuses années.

En cette année électorale, les programmes présidentiels qui promettent entre 120 000 et 500 000 suppressions de fonctionnaires sur le prochain quinquennat ne sont pas pour nous rassurer !

Notre pays a pourtant besoin de fonctionnaires indépendants de tout pouvoir politique pour assurer sur l'ensemble du territoire les missions de service public essentielles à l'ensemble de nos concitoyen.nes ! Nous avons besoin de plus d'Education, plus de Santé, plus de Justice etc !

Nous pouvons changer les choix politiques d'austérité qui ont été décidés, notamment pour notre administration.

La CGT défend une vision du service public qui part des besoins sociaux sans la contrainte préalable des restrictions budgétaires. Elle propose d'autres orientations, d'autres choix de société, fondés sur le progrès social, la justice, le service public aux citoyen.nes.

La CGT Finances Publiques considère que la période actuelle est celle où nous devons porter haut et fort nos revendications.

Pour la CGT Finances Publiques, il n'y a qu'une façon de faire plier la direction générale : toutes et tous ensemble dans l'action.

Parce que nous ne gagnerons pas en restant isolé.es, la CGT Finances Publiques s'inscrit pleinement dans les initiatives lancées dans toute la fonction publique pour le 7 mars.

Elle appelle l'ensemble des personnels à la grève et à participer à toutes les actions prévues.

Les élu.es et expert.es de la CAPN n°6 seront donc en grève le 7 mars et ne siégeront pas.

Montreuil 03/03/2017

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

Enfin, comme tous les ans, nous commençons cette CAPN quelques jours avant le 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

Nous ne pouvons pas passer sous silence cette journée de lutte.

Dans notre pays, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint, les inégalités salariales font que les femmes ont un salaire inférieur d'environ 27 % à celui des hommes à travail égal !

80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

L'article 20 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article L.1142-2-1 dans le code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste ». Il est ainsi libellé « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Le sexisme ordinaire, ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

La récente affaire à l'Université de Lille en témoigne : un enseignant y a déclaré, après avoir dû frapper son micro sur son bureau pour qu'il fonctionne, que « c'était comme les femmes, faut taper dessus pour qu'elles comprennent », tout en précisant qu'il s'agissait d'humour noir !

Ces comportements ne sont pas des actes isolés et se reproduisent dans toute la société. La DGFIP n'en est malheureusement pas exclue !

Le combat pour l'égalité ne se résume pas à une seule journée et c'est bien tout au long de l'année qu'il faut lutter pour l'égalité Femmes/Hommes !

Pour en venir à l'ordre du jour de notre CAP, avant de parler des futures modalités de sélection pour cette promotion, nous sommes outrés de la non réponse du bureau RH2A à notre demande de moyenne de la sélection afin de pouvoir vérifier les candidatures des collègues classés en H ! Ces informations auraient dû nous être communiquées pendant la consultation comme tous les ans ! Vous n'avez même pas pris la peine de nous expliquer pourquoi malgré notre demande par mail !

Le protocole PPCR, que les organisations syndicales majoritaires de la Fonction Publique ont refusé de signer, a été mis en place pour la catégorie B dès 2016. A compter du 1er janvier 2017, ce protocole impacte aussi les catégories A et C.

Pour la catégorie C, les 4 grades sont fusionnés en 3 grades ce qui induit des modalités de reclassement différentes de C en B. Dans ce cadre, il apparaît qu'en fonction de leur

ancienneté dans la catégorie C, des collègues promu.es B auront une fin de carrière avec un indice moindre, ce qui implique, à terme, une pension bien inférieure.

La CGT a demandé au ministre de la Fonction Publique de corriger cette aberration.

Dans un premier temps, il faut éditer un décret qui permettent aux promu.es en catégorie B de bénéficier, à titre personnel, d'un indice équivalent à celui qu'ils auraient détenu s'ils avaient déroulé leur carrière en catégorie C (en cas d'indice inférieur acquis au moment du reclassement).

Dans un 2^{ème} temps, il faut rouvrir des négociations sur la question du reclassement en cas de promotion de C en B !

Le gouvernement a choisi d'appliquer le protocole en dépit d'absence d'accord majoritaire. Il a donc la responsabilité de mettre en œuvre les dispositions permettant de corriger des effets inacceptables d'une réforme qui, en l'état actuel des choses, conduit des agent.es bénéficiant d'une promotion à gagner moins qu'en poursuivant une carrière sans ladite promotion.

C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles la CGT avait refusé de signer ce protocole.

De plus, à la DGFIP, de nouvelles modalités d'établissement des listes d'aptitude vont être mises en place.

Il est ainsi réintroduit dans le CREP, à compter de 2018 sur la gestion 2017, dans la rubrique relative aux perspectives d'évolution en termes de carrière, l'avis du SHD évaluateur sur l'aptitude de l'agent.e à exercer les fonctions du corps supérieur. Cet avis sera exprimé au moyen d'une échelle de 1 à 3, seule la cotation 3 reconnaîtrait à l'agent.e « les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur ».

Cet avis, qui s'inspire de ce qui existait précédemment pour les évaluations des agent.es C et B de la DGCP, va permettre aux chefs de services évaluateurs d'avoir une emprise considérable sur les évolutions de carrière de nos collègues.

C'est la porte ouverte au « fait du prince » !

Dans ces conditions, plus que jamais, la CGT dénonce le protocole PPCR et se prononce contre les nouvelles modalités d'établissement des LA !

Venons-en à la réunion préparatoire à la liste d'aptitude pour les agent.es n'ayant pas de CAPL !

L'an dernier, il nous a été indiqué que cette réunion n'était qu'une réunion d'informations où nous ne pourrions absolument changer aucun classement mais que les décisions n'étaient pas prises !

Cette année, cette réunion a eu lieu alors que le projet de liste d'aptitude était déjà paru et la documentation envoyée aux élu.es.

De plus, comme d'habitude, il ne nous a été communiqué aucune potentialité pour l'ensemble de ces candidat.es. Pour autant, si certain.es d'entre eux sont inscrit.es au projet, c'est bien qu'il existe une potentialité globale et qu'il n'y a donc aucune raison de ne pas la communiquer.

Ces candidat.es, affecté.es dans certaines COM ou détaché.es, ne bénéficient pas, à l'instar de l'ensemble des autres collègues de défense en CAPL. C'est un déni d'équité !

La CGT exige que cette réunion informelle devienne une CAP nationale « préparatoire » à la CAP nationale de liste d'aptitude.

Sur la question des potentialités données aux directions, nous constatons que certaines directions refusent de classer plus de candidat.es alors qu'elles en ont l'obligation. Pire, dans le 54, la CAPL a eu lieu alors que la potentialité du département n'était pas connue, le directeur a donc décidé de classer des agent.es TB en excellent au cas où la potentialité le permettrait ! Du grand n'importe quoi !

L'abandon de ce système des potentialités est la meilleure solution à apporter à ce problème.

La CGT se positionne contre la liste d'aptitude, elle revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Dans l'immédiat, la CGT prend acte du cadre imposé et revendique :

- ▶ L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulant.es et non pour les seul.es candidat.es classé.es « excellent ».
- ▶ Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre d'un examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidat.es ayant un parcours spécifique comme les agent.es techniques.
- ▶ Une plus grande transparence avec l'accès pour les élu.es en CAPL et CAPN, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agent.es.
- ▶ L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agent.es en CAPN aux seul.es agent.es présélectionné.es par les directeurs locaux.
- ▶ 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.

Par ailleurs, nous réitérons, comme tous les ans, notre demande de véritable formation initiale pour les promu.es par liste d'aptitude. En l'état, les agent.es ne bénéficient que de quelques jours de « tronc commun », puis participent (ou pas !) à des formations continues, destinées à des contrôleurs expérimentés.

Très attachée à cette question de la 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.

La CGT dénonce l'opacité de l'établissement de la liste d'aptitude. Elle exige des critères précis pour évaluer les chances réelles de promotion des agent.es, dans l'attente d'un véritable examen professionnel adapté.

Aucun critère objectif n'est donné aux directions locales. La Direction Générale se borne à faire un bilan de la liste d'aptitude de l'année précédente, et les directions piochent ce qu'elles veulent dans ce bilan. Ainsi, d'une part, certaines directions refusent de retenir des postulant.es s'ils ne sont pas agent.es administratifs ou techniques principaux, d'autres refuseront des trop jeunes ou trop vieux etc. D'autre part, certaines directions locales admettent avoir des difficultés dans l'examen des candidatures des agent.es techniques du fait des spécificités inhérentes aux missions qu'ils exercent et de l'inexistence de cadres B techniques à la DGFIP.

La seule règle qui semble respectée est celle des 3 notations (évaluations professionnelles) à la DGFIP dans les 5 dernières années.

Enfin, nous constatons des problèmes avec des dossiers écartés pour des raisons obscures par certaines directions locales. Dans certains cas précis, la méthode est à la limite de la discrimination. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors de l'évocation des dossiers.

Globalement, cette année encore, le volume des promotions a diminué. Nous exigeons de vraies possibilités de carrière avec un taux de promotion à la hauteur des enjeux.

C'est d'autant plus inadmissible qu'il y a près de 1 000 postes de contrôleurs vacants et qu'encore une fois cette année, les recrutements, par concours ou par liste d'aptitude, ne viendront pas combler ces vacances !

Quand la DGFIP va-t-elle enfin recruter des contrôleurs à hauteur des besoins de notre administration et a minima pourvoir tous les postes existants au TAGERFiP ?

Sur ce sujet précis, nous réitérons comme tous les ans notre demande d'appel de toutes les listes complémentaires.

Enfin, nous vous avons contacté à plusieurs reprises concernant des collègues qui se sont vus refuser le dépôt d'une mutation au motif qu'ils étaient en congés annuels (voire en délai de route) au 1er septembre !

Depuis quand ces collègues ne sont pas considérés comme étant en poste et donc remplissant les conditions de délai de séjour de 1 an minimum pour pouvoir prétendre à une mutation ?

Si tel est le cas, nous vous serions reconnaissant.es de bien vouloir nous fournir les textes sur lesquels vous vous appuyez pour leur refuser leur demande de mutation !