

Montreuil, le 27/11/2018

Compte rendu de mandat : catégorie C

Ce mandat d'une durée de 4 ans s'est déroulé dans un contexte particulièrement difficile lié aux politiques de réductions des coûts budgétaires, à la remise en cause des droits et garanties des agents et du fonctionnement des CAP nationales.

A la DGFIP, plus de 21 500 emplois ont été supprimés depuis sa création en 2008 dont une grande partie en catégorie C et 2 130 sont encore programmées pour le 1^{er} janvier 2019.

La politique mise en place par le nouveau Président de la République ne fait qu'accélérer et amplifier les politiques mortifères pour les citoyens et le service public. Il s'est fixé pour objectif de réduire le budget de l'État de 60 milliards et de supprimer 50 000 emplois dans la Fonction publique d'État.

Ces suppressions d'emplois entraînent les restructurations/abandons/externalisations des missions de la DGFIP.

Pour les agents, les conséquences au quotidien sont lourdes : augmentation des charges de travail, plan de congés imposé, stress, mal être, affectations remises en cause...

Pour pallier la désorganisation des services, l'Administration s'attaque aux règles de mutations/1^{ères} affectations des agents : délai de séjour de 3 ans sur la RAN de 1^{ère} affectation, remise en cause de l'affectation RAN/Missions/Structure au niveau national, allongement du délai de séjour de 1 à 2 ans entre deux mutations.

L'harmonisation des carrières dans les 3 versants de la Fonction publique (PPCR) nivelle par le bas les droits et garanties des agents et de leurs représentants. A la DGFIP, cela passe par la suppression des réductions de durée des échelons, la suppression du recours en CAPN en matière d'entretien professionnel et la réduction drastique du temps de préparation des CAP Nationales.

C'est pourquoi, les élus catégorie C de la CGT Finances Publiques placent la bataille de l'emploi, le maintien de règles de gestion les plus favorables possibles aux agents et des instances paritaires nationales qui en sont la garantie au cœur de chacune de leurs interventions.

Durant ces 4 années de mandat, les élus de la CGT ont, sans cesse, dénoncé le dogme des suppressions d'emplois et les sous-effectifs récurrents dans les services.

Ils se sont attachés à créer le rapport de force pour exiger un maximum de recrutement à travers l'appel des listes principales et complémentaires des concours de catégorie C.

Forts de la confiance des personnels gagnée au cours de leurs précédents mandats, les élus de la CGT se sont attachés à garantir, à tous les agents, le respect de leurs droits et la prise en compte de leurs difficultés, en assurant leur défense qu'ils soient syndiqués ou pas.



L'accroissement constant des charges de travail ne se traduit pas par la reconnaissance des qualifications des agents. Les volumes de promotions par tableaux d'avancement et par liste d'aptitude sont à leur niveau le plus bas depuis 10 ans et les salaires stagnent (la perte de pouvoir d'achat depuis 2000 est estimé à plus de 15 %).

Pour les agents des Finances Publiques, les nouvelles grilles applicables depuis la mise en place de PPCR sont très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat dues au gel du point d'indice.

Les élus CGT dénoncent la politique salariale à la DGFIP qui est conditionnée par les restrictions budgétaires.

C'est pourquoi, la CGT avance des propositions fortes pour la carrière C, qui constituent des points d'appui pour l'action revendicative, comme pour l'intervention des élus :

- ✓ une carrière linéaire sur un grade unique ;
- ✓ une rémunération de début de carrière égale à 1,2 fois le SMIC ;
- ✓ une amplitude indiciaire de la grille qui permette, à minima, le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète.

Dans le cadre des grilles actuelles, la CGT revendique :

- ✓ la fixation du 1^{er} niveau de recrutement à la DGFIP à l'échelle C2 (actuellement grade d'agent administratif principal de 2^e classe) ;
- ✓ une revalorisation du point d'indice prenant en compte les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;
- ✓ un passage au grade supérieur par tableau d'avancement de tous les agents, dès lors que les conditions statutaires sont remplies ;
- ✓ un dispositif de fin de carrière permettant la promotion immédiate au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite si la promotion est imminente.

En matière de mutation, ils continueront à lier défense des dossiers individuels et bataille pour l'emploi, pour ouvrir le maximum de possibilités aux agents. Ils veilleront également au respect des droits des agents dans le contexte particulier de l'application des nouvelles règles de mutations, tout en continuant à revendiquer une affectation la plus fine possible dès le mouvement national, seule garantie d'une égalité de traitement entre les agents.

Les élus de la CGT Finances Publiques continueront de revendiquer un véritable recours de 2^e niveau en matière d'entretien professionnel en CAP Nationale qui permet de sortir du contexte local. C'est la seule garantie de l'examen des dossiers de manière impartiale et équitable.

Pour tous les actes de gestion, les élus CGT s'engagent à articuler défense des dossiers individuels, intervention pour le renforcement des droits et garanties et appui sur l'action collective afin de gagner des avancées concrètes pour les agents C.

