CAPNC la cgt FINANCES PUBLIQUES

Montreuil, le 19/11/2019

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)

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

CAPN DE TABLEAU D'AVANCEMENT DE L'ANNÉE 2020 DES AGENTS ADMINISTRATIFS EN AGENTS ADMINISTRATIFS PRINCIPAUX DE 2ème CL.

du 19 novembre 2019

La nouvelle réforme des retraites que le gouvernement veut imposer entraînera une baisse généralisée du montant des pensions.

Le niveau des pensions devient une variable d'ajustement des comptes publics.

Le système par points permet de baisser les pensions sans réforme et sans débat.

Cette politique est particulièrement néfaste dans un contexte où le système souffre déjà de milliards de manque à gagner au travers des exonérations de cotisations sociales pour les employeurs.

Deux français sur trois sont opposés à la réforme des retraites que prépare le gouvernement et 93 % d'entre eux refusent la baisse de leur pension.

Dans ce cadre les organisations syndicales et de jeunesse CGT, FO, SOLIDAIRES, FIDL, MNL, UNEL, UNEF appellent l'ensemble des salariés du privé comme du public, les retraités, les privés d'emploi à une journée de grève interprofessionnelle le 5 décembre.

La CGT continuera à porter ses revendications :

- Garantir le système de retraite par répartition, le seul qui soit juste et efficace, où une part de la richesse produite par les travailleurs sert à financer les pensions des retraités d'aujourd'hui.
- Le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement.
- Un taux de remplacement au minimum de 75%, et en aucun cas inférieur au SMIC, pour une carrière complète de travail, quel que soit le régime de retraite et reposant sur l'ensemble de la rémunération.
- L'évolution de la pension indexée sur le salaire moyen.
- La décision du départ en retraite choix individuel du salarié.
- Un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants.
- Le droit amélioré au départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes en situation de handicap.
- Assurer un financement suffisant à chaque régime.
- Une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

A la DGFIP, après la promulgation de la loi dite «de transformation de la fonction publique» l'objectif des pouvoirs publics est simple : externaliser, privatiser et abandonner des missions, supprimer des emplois, réduire par quatre le nombre des implantations, limiter l'accueil du public aux contacts dématérialisés, abattre notre statut, détruire le service public et ainsi, mettre à mal l'égalité de traitement des citoyens.

Depuis le début de l'année la destruction de notre administration se fait selon deux axes :

- La fin de la séparation ordonnateur comptable, le but est de transférer des agents de la DGFIP aux collectivités, en vue de leur intégration dans des agences comptables dépendant de la fonction publique territoriale ou hospitalière. Cela n'a pas été un grand succès pour cette première année. Mais une grande braderie est déjà prévue l'année prochaine afin d'accélérer les transferts en facilitant grandement les conditions d'accueil dans les collectivités.
- La géographie revisitée qui prétend offrir un service de proximité plus important (augmentation des points d'accueil implantés en dehors des services) en tout cas c'est comme cela que la réforme est en train d'être vendue aux élus locaux. La réalité est tout autre. Ces points d'accueil seront au rabais et assurés une à deux demi journée par semaine, notamment dans le cadre des maisons de services au public.

Dans les faits, le démantèlement de notre administration est en marche. C'est la fermeture des trésoreries, les concentrations de services, les déplacements d'agents. Tout cela afin de concentrer les agents pour réduire les coûts de fonctionnement et faciliter les futures suppressions de nos missions.

C'est la majorité des résidences administratives qui vont être fermées et le nombre d'emplois supprimés donne le vertige.

La DGFIP attend des agents et de leurs syndicats une collaboration active pour construire ensemble le nouveau réseau de la DGFIP

Mais rien n'y fait, personne n'est dupe.

Dès la parution des premiers projets, les actions ont été nombreuses en direction de la population et des élus locaux.

Depuis les agents se mobilisent sur les départements au travers de grève reconductible, de rassemblements aux pieds des sites, de marches revendicatives, d'envahissements de réunions, des jeudi ou mardi noirs, de grève site par site, de blocage de site, de soutien et de participation des élus aux actions, relais de la presse, de tracts au public, de signature de pétitions des citoyens.

Depuis des mois la détermination des agents reste forte, les deuxièmes versions de cartes prévoient toujours la suppression d'un grand nombre de services de la DGFiP et s'inscrivent dans le cadre des 4800 suppressions d'emplois programmées ces trois prochaines années. Elles organisent toujours la concentration des services, n'abandonnent en rien la remise en cause des missions et induiront bien une dégradation du service public et des conditions de travail des agents.

Déjà, le quotidien de la DGFIP devient de plus en plus anxiogène et conduit certains collègues à des actes désespérés.

À cette situation catastrophique s'ajoute la liquidation des CAP de mobilité, tableaux d'avancement et de liste d'aptitude.

Fini la vérification des règles, fini la préparation et la défense des dossiers des agents de la DGFIP par les représentants des personnels dans les instances.paritaires.

Les directeurs décideront unilatéralement du sort des agents dans les actes de gestion de leur carrière.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales, Solidaires, CGT, FO, CFDT-CFTC de la DGFiP, ont appelé à une journée de grève et à une manifestation nationale le 14 novembre.

Les personnels se sont massivement mobilisés pour exprimer leur ras-le-bol face à une situation de plus en plus dégradée à la Direction Générale des Finances publique et pour exiger un renforcement du service public fiscal, financier et foncier. Environ un agent sur 4 était en grève.

Ils étaient plus de 2 000 à la manifestation à Paris entre Nation et Bercy. Des élus, parlementaires, des secrétaires fédéraux et Philippe Martinez sont venus apporter leur soutien aux agents des finances publiques. La CGT appellent l'ensemble des agents à rester mobiliser et à maintenir la pression jusqu'au retrait du plan Darmanin.

CONCERNANT LES CAP

Lors de la CAP de titularisation du 24 octobre. Le cas d'un agent a été défendu par les représentants du personnel. L'administration proposait son licenciement.

Après de longs débats et devant l'obstination de l'administration à ne pas entendre nos arguments. Les représentants des personnels ont demandé un vote à bulletin secret. La question formulée par l'administration était:

«Êtes vous pour ou contre la non titularisation du collègue ?».

Lors du vote, il y avait 10 votants du côté de la parité administrative ainsi que 10 du côté de la parité syndicale. Le résultat a été :

11 CONTRE ET 9 POUR.

La CAP a donc clairement et légitimement rendu un avis défavorable à la proposition faite par l'administration.

Une CAPN est une instance consultative, la décision finale étant prise par le directeur général.

Le sous-directeur en charge de la gestion des personnels et des parcours professionnels, M Olivier Rouseau nous a informé que la décision de l'administration était de ne pas suivre l'avis de la CAP et donc de licencier le collègue.

Ceci constitue un fait sans précédent à la DGFiP. En effet, les votes à bulletin secret sont rares en CAP. Jusqu'à ce jour quand ils étaient défavorables pour l'administration celle-ci suivait la décision de la CAPN.

Les représentants des personnels demandent au directeur de revenir sur sa décision et de respecter le vote de la CAPN et le dialogue social à la DGFiP.

Les « taux pro-pro » pour la période 2018-2020 au sein des différentes directions de Bercy sont connus. La réduction des volumes de promotions amorcée il y a 6 ans continue de s'accentuer.

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 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 159 (examen professionnel et tableau d'avancement).
- Le nombre de possibilités d'avancement au grade d'AAP2 s'élèvent à 40 mais seulement 2/3 de ces promotions sont affectés au TA soit 26 agents au titre de l'année 2020.
- Au stade du projet, ce sont 61 agents qui sont écartés du Tableau d'avancement d'AAP2.
- De plus, l'Administration exclut de promotion par Tableau d'Avancement les collègues ayant fait l'objet:
- De baisse de note ou de majoration d'ancienneté pendant les 3 années précédant celle de l'établissement du tableau;
- 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 ;
- L'objet d'une procédure disciplinaire et/ou d'un contexte disciplinaire récent. Celui-ci devant être avéré, grave, sérieux.

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'avancement induite par la mise en place du protocole PPCR.

La CGT le condamne fermement.

Pour autant, 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.

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 doivent constituer 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.