



Déclaration liminaire CAPN

Liste d'Aptitude de C en B 2020

25/02/2020

Nous voici donc réunis aujourd'hui pour la dernière CAP nationale de liste d'aptitude de C en B puisque la loi relative à la transformation de la fonction publique supprime, dès 2020, la compétence des CAP s'agissant des actes de mobilité et de promotion des agent·e·s.

Fini la vérification des règles, fini la préparation et la défense des dossiers des agent·e·s de la DGFIP par les représentant·e·s des personnels, élu·e·s démocratiquement, dans les instances paritaires.

Les directrices et directeurs décideront unilatéralement du sort des agent·e·s.

La CGT Finances Publiques ne cessera de condamner fermement, cette décision autoritaire qui signe la fin de la défense individuelle des agent·e·s dans un cadre collectif.

Dans la même logique et pour le peu de CAP encore existante, la DG a décidé d'appliquer strictement les textes qui régissent les droits des élu·e·s et donc le droit des agent·e·s à être défendu·e·s! Déjà, la réunion préparatoire à la liste d'aptitude s'est tenue dans des conditions inadmissibles qui impose un temps de préparation supplémentaire. Cette CAPN est convoquée sur 3,5 jours, mais nous n'avons eu que 2 jours de préparation ! Cela montre le peu d'estime et de considération pour l'ensemble des agent·e·s qui travaillent dans nos services.

C'est pourquoi l'ensemble des élu·e·s a boycotté la première convocation de cette CAPN.

Concernant la liste d'aptitude 2020, cette année, 400 collègues vont être promu·e·s de C en B.

La CGT dénonce l'opacité de l'établissement de la liste d'aptitude. Elle exige que des critères précis soient donnés aux directions locales afin d'évaluer les chances réelles des agent·e·s. Ainsi, certaines directions refusent de retenir des postulant·e·s s'ils ne sont pas agents administratifs principaux, d'autres imposeront des critères d'âge, etc. D'autre part, certaines directions locales admettent avoir des difficultés dans l'examen des candidatures des agent·e·s techniques du fait des spécificités inhérentes aux missions qu'ils exercent et de l'inexistence de cadres B techniques à la DGFIP.

Par ailleurs, nous réitérons notre demande d'une **véritable formation initiale** pour les promu·e·s par liste d'aptitude. En l'état, les agent·e·s ne bénéficient que de quelques jours de « tronc commun », puis participent (ou pas !) à des formations continues, destinées à des contrôleur·euse·s expérimenté·e·s.

Très attachée à cette question de la formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT Finances Publiques 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.

Sur la question des potentialités données aux directions, nous constatons que certaines directions refusent toujours de classer plus de candidat·e·s alors qu'elles en ont l'obligation.

Par ailleurs, nous voudrions aborder la situation des détaché·e·s. Chaque année, nous constatons un traitement différencié concernant ces collègues. En effet, l'on peut observer que leurs dossiers ne sont pas appréhendés comme il se doit, car il révèle une méconnaissance de l'exercice de notation par les organismes accueillants et conduit à un manque d'équité au regard des autres candidat·e·s.

Pour l'ensemble de ces raisons, La CGT se positionne contre la liste d'aptitude qui crée la division entre les agent·e·s par leur mise en concurrence et met ces dernières et derniers à la merci de leur hiérarchie.

Elle revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié. Il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Elle prend acte du cadre imposé, mais continue de demander le remplacement du système actuel de liste d'aptitude par un véritable examen professionnel prenant en compte toutes les spécialisations.

Dans l'immédiat, elle revendique :

- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les candidat·e·s et non pour les seul·e·s candidat·e·s classé·e·s « 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·e·s techniques.
- Une plus grande transparence avec l'accès pour les élu·e·s 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·e·s.
- L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agent·e·s en CAPN aux seul·e·s agent·e·s présélectionné·e·s par les directeurs locaux. L'administration se sert de ce système pour justifier un dialogue social de façade en accordant avec parcimonie quelques dossiers supplémentaires

Les élu·e·s de la CGT Finances Publiques, garants d'une gestion équitable et transparente des dossiers des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agent·e·s.

Avant de passer au sujet d'actualité, comme chaque année, la CGT exige l'appel systématique de toutes les listes complémentaires. La situation des vacances d'emploi dans le réseau, aggravée par les 1500 suppressions d'emplois en 2020, le justifie largement.

Concernant le démantèlement de la DGFIP :

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 citoyen·ne·s.

Depuis 2019 le **démantèlement de notre administration** se fait entre autre par le **Nouveau réseau de proximité**:

- cette géographie défigurée prétend offrir un service plus proche, plus important avec une augmentation des points d'accueil implantés en dehors des services. En tout cas c'est comme cela que la réforme est toujours en train d'être vendue aux élu·e·s locaux.
- Ces points d'accueil nommés Espace France Services ex-Maison France Services sont des services publics de façade et seront animées par des agent·e·s qui ne serviront que d' « aide à la connexion ».
- à côté, la direction impose les concentrations de services, et les déplacements d'agent·e·s. et remplace les trésoreries par les commerçants d'utilité Locale. Il est évident que la Française Des Jeux a un sens du service public plus aiguisé que nos agent·e·s...

Résultat, la majorité des résidences administratives vont être fermées au détriment du service public et des conditions de vie des agent·e·s.

Dernière en date de l'État : la « démétropolisation » des services.

Sous couvert de répondre au besoin de « proximité des Français », Gérald Darmanin, et son secrétaire

d'État, Olivier Dussopt, ont annoncé les 50 premières collectivités qui accueilleront, à l'issue du comité de sélection, des services des finances publiques actuellement localisés dans les grandes métropoles.

- Comment croire que la désertification due à un désengagement de l'État en termes d'implantation de Services publics, d'infrastructures routières ou ferroviaires pourra se résorber d'un claquement de doigts, fussent les doigts de plusieurs ministres ?
- Comment croire que le départ de structures et emplois vers des territoires subissant depuis trop longtemps la désertification sera facile ?
- Comment croire que le déménagement de ces structures participera à une véritable réimplantation de Services publics ?

Pour la CGT finances Publiques, les fonctionnaires ne sont pas des petits soldats destinés à satisfaire tel ou tel élu ayant vu partir une caserne ou fermer une usine, ils ne sont pas des pions à disposition du pouvoir politique qui pourrait les déplacer au gré de ses lubies.

Il semble que la logique républicaine qui prévalait d'adapter les emplois et les moyens aux besoins des populations ne soit plus de mise, mais soit remplacée par la réponse aux visées purement électorales. Les opérations de localisation en région commenceront dès 2021. **Alors quels sont les services impactés ? Quand auront-ils l'information ?**

Concernant les lignes directrices :

La loi relative à la transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion. Elles entraîneront la généralisation des postes à profil, des mobilités contraintes, l'arbitraire, l'opacité, l'absence d'instances de recours...

Le ministère a tenté de faire croire que les lignes directrices n'étaient pas liées aux règles de gestion. Pour la CGT Finances Publiques, il est évident que les règles de gestions découleront des lignes directrices, rendant ainsi caduque toutes les règles préexistantes, comme cela a, du reste, été annoncé en groupe de travail de la DGDDI.

La CGT Finances s'oppose à cette politique ministérielle consistant à plonger les collègues dans une insécurité professionnelle permanente, alors que dans le même temps il y a une volonté de gérer les personnels en fonction des compétences.

Pour la CGT Finances c'est clair, il s'agit de nous pousser vers la porte et de nous remplacer par des salarié·e·s en contrats précaires. Pour nous, un emploi doit être occupé par une agente ou un agent titulaire sous statut.

Concernant la campagne de mutation 2020 :

Elle s'est terminée le 26 janvier mais le GT « modalités de dialogue social » ne se tiendra que le 20 avril. À ce jour nous ne savons toujours pas la date de publication du mouvement national ni les modalités d'évocations des dossiers.

Enfin, Dernière attaque qui nous concerne toutes et tous : la réforme des retraites.

« les mêmes droits à retraite... » mais lesquels ?

Emmanuel Macron a annoncé qu'un euro cotisé ouvrirait à chaque salarié·e les mêmes droits. Derrière cette apparente équité se cache un problème central : le contenu de nos droits n'est absolument pas défini. Aujourd'hui, le régime de retraite nous garantit le maintien (relatif) de notre niveau de vie, en nous assurant de toucher des pensions qui représentent en moyenne 61 % de notre salaire net moyen.

Avec sa réforme, le gouvernement propose que la valeur des points acquis – et donc le montant de la pension – soit déterminé seulement au moment du départ en retraite, en fonction de l'espérance de vie, du nombre de retraité·e·s et de la situation économique. Nous n'aurons donc plus de garantie de maintien de notre niveau de vie, et plus aucune visibilité sur nos futurs droits retraites.

Nous nous posons depuis des mois les mêmes questions : À quel âge pourrons-nous partir à la retraite ? Et avec quel niveau de pension ?

Bizarrement, le Gouvernement refuse de répondre à ces deux questions. Pour les occulter, il dit vouloir faire une réforme « systémique » et passer d'un système par annuités à un régime de retraites à points. L'intérêt ? Cela permet de focaliser le débat sur la façon dont on organise le système de retraites plutôt que sur le contenu des droits, les « paramètres » de la réforme. Et au passage de faire diversion en fustigeant les « favorisé·e·s », les cadres, fonctionnaires, marins, cheminot·e·s ou autres régimes spéciaux.

Et que dire du sexisme de cette réforme ?

Contrairement à ce que prétend le gouvernement, les femmes sont les grandes perdantes de la réforme des retraites:

- les 2 annuités de cotisation par enfant (et un an dans le public) dont bénéficient les mères seront supprimées ;
- la pension de réversion, dont les bénéficiaires sont à 90 % des femmes, ne sera plus accessible en cas de divorce ;
- la prise en compte de toute la carrière au lieu des 25 meilleures années (et des 6 derniers mois dans le public) ne permettra plus de neutraliser les périodes de temps partiels, ou d'interruption pour s'occuper des proches ;
- 400 000 femmes fonctionnaires (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes...) perdront la « catégorie active » et la reconnaissance de la pénibilité. Alors qu'elles peuvent partir à compter de 57 ans aujourd'hui, elles devront attendre 62 ans;
- il faudra travailler toujours plus longtemps, ce qui est particulièrement défavorable aux femmes qui sont déjà aujourd'hui 40 % à partir avec une carrière incomplète.

Pour toutes ses raisons la CGT exige le retrait de la réforme des retraites.

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT continuera d'exiger le retrait de cette réforme et portera comme revendications:

1. de Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes
2. Des droits pour la maternité et la parentalité
3. de sanctionner les employeurs qui discriminent
4. De lutter contre la précarité et les temps partiels subis. Rappelons que 80 % des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail de nuit, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes).
5. De revaloriser les métiers à prédominance féminine. Les qualifications doivent être reconnues et rémunérées. Les conditions de travail doivent être améliorées et la pénibilité reconnue.
6. de réaliser enfin l'égalité salariale femme-homme qui permettra non seulement de mettre fin à une injustice flagrante, mais aussi de dégager les ressources nécessaires pour financer notre système de retraite.

C'est pourquoi, le 8 mars 2020, marchons toutes et tous pour exiger l'égalité femme-homme et le retrait de la réforme des retraites. Autour du 8 mars, agissons sur nos lieux de travail pour exiger l'égalité professionnelle et la fin de toutes formes de violences.