Déclaration liminaire des élus
CGT Finances Publiques Paris
CAP L n°2 de liste d'aptitude de C en B
Séances des 10, 12 et 13 novembre 2015

Paris, le 10 Novembre 2015

Promotion de C en B : ascenseur social en panne

Monsieur le Président de la CAP Locale n°2

Il n'est pas un secteur d'activité où les salariés ne soient frappés par les attaques contre leurs droits et leurs conditions de vie. Intensification du travail, remise en cause des 35H, pression sur les salaires, licenciements, attaques contre le droit syndical, contre le code du travail, ..., voilà la feuille de route quotidienne du gouvernement et du MEDEF.

RGPP et MAP, pacte de responsabilité et PPCR, CICE et démarche stratégique à la DGFIP sont les illustrations de cette politique.

La Direction générale des Finances publiques s'inscrit dans cette logique et constitue même un cœur de cible pour le gouvernement. Et les premiers à payer les pots cassés de cette politique, ce sont les agents.

Ils ne cessent de subir le sabordage de leurs missions pleinement utiles à la société et aux citoyens. Ils ne cessent de vivre les destructions de leurs services.

Ils ne cessent « d'encaisser » les suppressions d'emplois massives et incessantes qui aggravent leurs conditions de travail.

Dans ce contexte, c'est l'existence même de notre administration, ses structures, ses missions mais aussi toutes les garanties collectives attachées à nos statuts particuliers et à nos règles de gestion, qui sont aujourd'hui en péril.

C'est pourquoi, à l'occasion du CTR emplois du 18 novembre prochain, qui déclinera, par direction, les 2 130 suppressions actées pour la DGFIP ainsi que les coupes budgétaires. Les syndicats CGT Finances Publiques, SOLIDAIRES Finances Publiques et FO DGFIP appellent les personnels à faire grève et à participer au rassemblement qui se tiendra à Bercy.

A cette occasion, la CGT réaffirme ses revendications :

L'arrêt des suppressions d'emplois et la création des emplois statutaires nécessaires :

- car à la DGFIP, ce sont 16 000 emplois supprimés depuis la fusion de 2008 et plus de 30 000 depuis 2000,
- à la DRFIP PARIS, ce sont près 900 emplois qui ont été supprimés depuis la fusion de 2010, soit 15% des effectifs Parisiens.
- Et au 01/09/2016, la suppression de 175 emplois supplémentaires est annoncée : -1 Afip, -8 IP, -2 Idiv HC, -3 Idiv CN, +1 Idiv expert, - 40A, - 106B, - 16C

Le comblement immédiat des vacances d'emplois : plus de 3 800 emplois vacants au niveau national et près de 300 à Paris affectant toutes les catégories et de très nombreux services de la direction.

L'arrêt des restructurations et le maintien d'un service de qualité et de proximité: En seulement trois ans, 205 postes comptables ont été supprimés dont 188 trésoreries mixtes. Pour 2016, nous avons déjà recensé au moins 182 suppressions de structures et nombre de projets impliquant un recul du service public de proximité (suppression de SIE, de SIP, fusion de services, ...

Le maintien de l'ensemble de nos droits et garanties : A ce titre, nous condamnons la prolifération des emplois ALD (en augmentation de 45% à Paris en 2015), destinés à combler partiellement les vacances de postes dans un contexte de pénurie d'emplois. Nous condamnons les gels de postes mis en œuvre, notamment à Paris, au mouvement d'affectation de septembre dernier (2 postes A, 25 postes B et 45 postes C). Nous demandons le retrait des propositions de la Direction Générale en date du 21/09/2015 remettant en cause les règles de mutation à la DGFIP. Ces règles négociées, élaborées et décidées lors des nombreux groupes de travail qui ont fait suite à la fusion. Sont ainsi dans le collimateur de la DG : la suppression du mouvement complémentaire de mutation A et B, la remise en cause des RAN existantes, l'élargissement du système des RAN dérogatoires, l'obligation pour les contrôleurs en sortie d'école d'exercer leurs fonctions pendant une durée minimale de 3 ans dans la spécialité ENFIP suivie, la remise en cause de la finesse de l'affectation mission/structure pour les B avec la diminution des possibilités de choix fonctionnels au niveau national, ...

Le déblocage des salaires et l'augmentation du point d'indice : Ce dernier est bloqué depuis 2010 et aucune perspective d'augmentation collective des traitements n'est à l'ordre du jour.

Le refus de la rémunération au mérite et en particulier l'abandon du RIFSEEP : car ce dernier vise à remplacer les primes existantes par un système de prime modulée sur le fondement des fonctions exercées et du mérite reconnu par le chef de service. Il favorise une individualisation des carrières et une mise en concurrence des personnels. Enfin, il va être l'outil indemnitaire de la mobilité induite par le plan social à la DGFIP dans le cadre de la révision des missions et de la réforme de l'administration territoriale.

Concernant la présente CAP L :
La CGT condamne la politique du gouvernement visant à réduire les possibilités de promotion, en particulier à la DGFIP.

A Paris, la liste de candidature pour la liste d'aptitude comprend 259 agents : 28 sont classés « excellents » (4 issus de la CAP L de LA 2014 + 24 nouveaux candidats), 110 « *très bons* » et 120 « *à revoir* », plus un collègue permanent syndical.

Dans le cadre de la préparation de cette CAPL, vous avez refusé de nous communiquer les chiffres de la Plage d'Appel Statutaire (PAS) et le volume de potentialités pour Paris. Il semble que ce chiffre soit de : 27.
Avec déjà 28 propositions d'agents classés « Excellent » par la direction, quelle est notre marge de manœuvre pour faire reconnaître la qualité de la manière de servir de nos collègues ?

Nous sommes dans une parodie de dialogue social.

Cette situation est intolérable : pour les agents présents sur la liste d'aptitude, pour le droit statutaire à la promotion de l'ensemble des collègues, pour les élus du personnel en CAPL qui n'auraient, de fait, plus aucun rôle à jouer quelle que soit la valeur même des dossiers. La liste est quasi intangible et même si modifiable à la marge, conditionnée à un plan de promotion relevant du seul pouvoir discrétionnaire d'un ministre dont l'optique est la rigueur budgétaire et donc la restriction du volume de promotions.

En outre, les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude à la DGFiP reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité. En effet, l'appréciation de la valeur professionnelle telle que définie dans le guide des travaux des sélections par liste d'aptitude ne permet pas d'avoir une vision claire des chances de chacun.

La CGT Finances Publiques condamne cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élus en « jury d'aptitude ».

Nous souhaitons obtenir des précisions sur :

- le pastillage des candidatures selon les deux filières Gestion Publique et Fiscale. Pourquoi un tel marquage et sur quelles bases (filière d'origine, métier...) ?

- les éléments recueillis pour préparer cette sélection : méthodologie, critères d'appréciation utilisés par l'administration,

La CGT examinera au cours de cette CAPL l'ensemble des dossiers et vous demandera des réponses claires et précises quant à vos choix.

Dans le cadre de cette CAPL de promotion par liste d'aptitude, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels,
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats dont le dossier a été classé « *excellent* »,
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques),
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionné par les directeurs locaux,
- une véritable formation professionnelle pour les futurs promus,

La note du 28 juillet 2015 pour l'appel à candidature de la liste d'aptitude 2016 souligne qu'il convient de porter une attention particulière aux candidatures des agents en fin de carrière, notamment ceux âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie. La CGT sera vigilante pour que les dossiers de ces candidats soient appréciés dans leur globalité.

La CGT exige que le statut particulier des B DGFiP soit respecté. La promotion par liste d'aptitude ne doit pas représenter plus de 2/5 de la promotion totale en B. Ce taux a été largement dépassé ces dernières années, ce qui a empêché nombre de recrutement par concours, qu'ils soient externes ou internes.

Nous réaffirmons notre volonté de :

- classer en « *excellents* » tous les candidats à la liste d'aptitude soumise à cette CAP L préparatoire afin que leurs dossiers puissent être examinés en CAP N,
- promotion au regard de leur valeur professionnelle,
- faire du concours la voie de recrutement privilégiée car constituant le seul rempart possible contre l'arbitraire,
- substituer à la liste d'aptitude un véritable examen professionnel,
- ne pas déclasser les agents n'ayant pas renouvelé leur candidature (classement dans la catégorie « *à revoir* » en cas d'une année sans candidature).
- d'ajouter une colonne indiquant le nombre de candidatures de C en B et une colonne indiquant le temps partiel, dans les informations produites

La CGT tient à remercier les collègues des RH pour leur travail.

Le 18 novembre prochain, pour nos revendications nationales et locales,
à l'occasion de la journée nationale de mobilisation à la DGFIP :
toutes et tous en grève.