

CAP Tableau d'Avancement 2014 au grade de contrôleur 1^{ère} classe

Déclaration liminaire des élus de catégorie B

Les derniers chiffres du chômage montrent une dégradation continue de la situation en France. La gravité de la crise nourrit la colère, le désarroi pour de nombreux salariés !

Nous sommes devant une situation qui nécessite d'urgence de changer totalement les orientations actuelles dans le domaine économique, industriel et social !

Depuis plusieurs mois la CGT dénonce la politique du gouvernement qui impose l'austérité et conduit à la situation inacceptable que nous vivons aujourd'hui.

Le pacte de responsabilité prévoit 50 milliards d'Euros « d'économies » d'ici 2017 sur les budgets publics. Les fonctionnaires qui ont leur salaire « gelé » pour la cinquième année mesurent la nocivité de ces « économies » qui réduisent les salaires, l'emploi et les services publics !

La CGT oppose à la logique de dumping social faisant du travail un coût, une juste répartition des richesses et pose clairement le problème du coût du capital.

La CGT, avec les salariés, les retraités et les privés d'emploi, s'emploie à créer les conditions du rapport de force et développera les luttes sociales pour les salaires, l'emploi, les conditions de travail, le service public, la politique industrielle et la protection sociale, car elles sont autant de motifs d'espoir et porteuses d'une transformation sociale. Les luttes sont nombreuses et c'est historiquement chaque fois que les salariés s'y engagent, notamment avec la CGT, qu'ils se donnent les meilleurs moyens de pouvoir les gagner.

D'autres choix sont possibles :

- ✓ Ouvrir des négociations salariales dans les entreprises,
- ✓ Augmenter les salaires, le point d'indice dans la fonction publique, les pensions et les minima sociaux,
- ✓ Porter le SMIC à 1700€ brut par mois comme base des grilles de salaires,
- ✓ Développer les politiques publiques et les moyens des services publics,
- ✓ Réformer la fiscalité en profondeur, créer de nouvelles tranches d'impôts pour les hauts revenus,
- ✓ Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour l'investissement productif,
- ✓ Taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux,
- ✓ Contrôler les aides publiques aux entreprises,
- ✓ Stopper les suppressions d'emploi et créer des droits nouveaux pour les représentants des salariés des entreprises,
- ✓ Ramener l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous et des départs anticipés pour travaux pénibles,
- ✓ Contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements.

Et dans le contexte actuel la Fonction publique et ses salariés ne doivent pas être considérés comme une variable d'ajustement économique! Ils sont au contraire des vecteurs incontournables du progrès social et du bien être de toute la population!

Montreuil, le 3 juillet 2014

A la DGFIP, sur le plan national comme au plan local, cela nous fonde à réitérer auprès du nouveau directeur notre exigence d'arrêt des réformes, d'établissement d'un réel bilan contradictoire sur la fusion et d'ouverture immédiate des négociations sur l'ensemble des contentieux revendicatifs.

Des mesures concrètes sont à prendre immédiatement :

- ✓ **Arrêt des licenciements et plan de titularisation des personnels non titulaires,**
- ✓ **Arrêt des suppressions d'emplois, comblement des postes vacants et recrutement à hauteur des besoins.**
- ✓ **Revalorisation du point d'indice,**
- ✓ **Appel systématique de toutes les listes complémentaires des concours !**

Concernant plus précisément l'ordre du jour de cette CAPN, nous rappelons cette année encore notre revendication de carrière linéaire pour les cadres B, et donc la suppression des barrages qui constituent les tableaux d'avancement, ainsi qu'une réelle reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les contrôleurs. Malheureusement de ce côté là rien ne change : les tableaux d'avancement ont été maintenus et comme chaque année le plan de qualification ministériel ne permet pas de promouvoir tous les agents remplissant les conditions statutaires. Il est regrettable que les qualifications des agents, si souvent reconnues dans les propos de nos responsables, ne trouvent pas leur concrétisation dans ce plan. Et c'est loin d'être le cas, avec un **taux de promus passant de 24% en 2013 à 21% en 2014!**

Il est inacceptable, que pour des raisons budgétaires, des agents soient écartés d'une promotion à laquelle ils peuvent statutairement prétendre. D'autant qu'ils subissent des surcharges de travail croissantes liées aux suppressions et vacances d'emplois et d'autres problématiques (telles l'alourdissement des outils informatiques par exemple), alors même qu'ils acquièrent de nouvelles compétences professionnelles, de nouvelles qualifications et accomplissent des missions relevant bien souvent de la catégorie supérieure.

Nous continuons donc, à défaut d'une carrière linéaire, à exiger l'inscription de tous les candidats qui remplissent les conditions statutaires.

Nous n'oublions pas non plus que l'administration a décidé arbitrairement de tenir des CAPN de Tableaux d'Avancement sans réunion préalable des CAPL.

La CGT Finances Publiques, FO et la CFTD se sont opposées à cette décision et la proposition de la Direction Générale de consulter les directeurs locaux, pour compenser l'absence de CAPL, n'est pas recevable en matière de droit de défense des personnels !

Et comme le temps de préparation des CAPN concernées n'a pas été abondé, les élu-es nationaux se trouvent donc dans des conditions extrêmement difficiles pour préparer la défense des dossiers des personnels.

Cette année, au stade du projet, ce sont 19 agents écartés du tableau d'avancement : 11 au motif d'une baisse de note au cours des 3 années précédentes, 6 pour contexte ou sanction disciplinaire et 2 au motif « non notés ». C'est inacceptable !

Les élus de la CGT Finances Publiques dénoncent le fait que les agents ayant eu une sanction disciplinaire soient écartés du TA.

C'est injuste car nous considérons qu'ils ont déjà été sanctionnés. Nous sommes opposés au principe de la double peine (certains agents ayant déjà eu une baisse de note et pour rappel la radiation du tableau d'avancement fait partie des sanctions disciplinaires). La notion de « contexte disciplinaire » est encore plus grave puisqu'elle permet d'écarter des agents sur la base de suppositions, et le passé nous a montré qu'elles n'étaient pas toujours fondées. La DGFIP s'octroie ainsi le droit de remettre en cause la présomption d'innocence.

Nous déplorons également que des problèmes purement médicaux conduisent à écarter et donc à pénaliser certains de nos collègues. On ne peut l'accepter. La note sur les agents en difficulté semble avoir été totalement perdue de vue par l'administration, tant dans les directions locales qu'à la DG, dans un contexte où la seule rentabilité devient le dogme des « ressources humaines »

De surcroît les élus de la CGT Finances Publiques déplorent l'attitude de l'administration qui consiste à « regarder » les dossiers examinés en CAPN comme s'ils examinaient une liste d'aptitude.

Nous exigeons que tous les agents proposés par les directions locales soient intégrés au TA!

C'est la quatrième année que ce tableau d'avancement est accompagné d'un concours professionnel d'accès au grade de contrôleur 1^{ère} classe.

Nous avons constaté dans les documents de préparation que l'administration a choisi de répartir le volume global entre $\frac{3}{4}$ au TA et $\frac{1}{4}$ au concours professionnel, soit une ventilation identique à celle de l'an dernier.

Les promotions 2014 seront à effet du 1^{er} janvier 2014 (ou en cours d'année) pour le TA et au 31 décembre 2014 pour le concours professionnel. Cette dernière date permet à l'administration de faire des économies budgétaires, puisque le gain indiciaire des promus par concours professionnel ne grèvera pas le budget 2014 !

Cette année encore, nous déplorons que les CAP Nationales de TA se tiennent en juillet !

Depuis des années, la CGT Finances Publiques revendique que la Direction Générale respecte le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et organise des CAPN avant le 31 décembre de l'année précédant celle pour laquelle le TA est établi. Ceci permettrait aux agents promus de bénéficier de l'effet pécuniaire dès le 1^{er} janvier de l'année du TA.

Selon les documents remis en consultation, il a été établi, contrairement à l'an dernier, une liste de compléments, dispositif qui existait dans la filière gestion publique. En intervenant « au fil de l'eau » ce dispositif permet le remplacement des promus ayant quitté le corps. Enfin, à l'avenir, pour les agents pour lesquels sont repris des services antérieurs en catégorie B ou équivalent, nous demandons de nouveau à bénéficier d'une liste faisant apparaître les raisons leur permettant de rentrer dans la règle des 5 ans de services effectifs dans le corps. Dans cette CAP, ils sont au nombre de 43 à être promus ainsi dont 15 promus de C en B par liste d'aptitude postérieurement au 31 décembre 2009.

Nous terminerons par les problèmes récurrents sur les informations et la documentation dont disposent les élus pour défendre les agents. Ainsi, nous rappelons que le fait pour un agent d'être écarté d'un tableau d'avancement constitue une forte pénalisation. Cela implique que les élus puissent jouer pleinement leur rôle : pour cela, ils doivent disposer de toutes les informations nécessaires.