

CAPN A LISTE D'APTITUDE B EN A 2019

Monsieur Le Président,

Depuis plusieurs mois maintenant, les « gilets jaunes » battent le pavé et ont forcé le gouvernement à lancer un « grand débat national ». Hélas, tout nous prouve que ce n'est qu'une simple opération de communication.

Dans le même temps, Macron et son gouvernement veulent être les fossoyeurs de la Fonction Publique. Le contenu de l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique a été dévoilé et nous fait craindre le pire. Il s'agit bel et bien de casser les services publics.

Ce projet de loi est aux antipodes des propositions et revendications portées depuis plusieurs mois par les organisations syndicales de la fonction publique comme par les agents et les usagers qui demandent plus de services publics, plus de moyens pour assurer des missions de qualité, plus de personnels pour renforcer un lien social primordial.

Il démantèle le statut général des fonctionnaires, fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, qui est avant tout une garantie pour les citoyens et citoyennes. L'état devient ainsi une entreprise où la rentabilité sera le maître mot.

Le recours aux contractuels va devenir le premier mode de recrutement, plus rien ne justifiera l'embauche d'un fonctionnaire.

Comme dans les entreprises, un dispositif de rupture conventionnelle sera institué pour les fonctionnaires avec versement d'allocation de retour à l'emploi. Soyons rassurés, c'est à titre expérimental !!! Quand on sait que dans le secteur privé, 9 ruptures conventionnelles sur 10 se finissent à pôle emploi !

Et que dire de l'avenir bien sombre du dialogue social, dont nous sommes dans cette instance les premiers concernés.

Les commissions administratives paritaires qui, aujourd'hui, valident tout projet de mutation, mobilité, promotion et avancement, n'en seront plus chargées. « Cette mesure est essentielle pour déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », estime le gouvernement.

Tout est dit, c'est rendre les agents de la fonction publique au bon vouloir des directeurs. C'est faire d'eux les variables d'ajustement de toutes les restructurations et suppressions d'emplois.

Ce projet de loi est bien une attaque sans précédent contre les droits et garanties de l'ensemble des fonctionnaires.

Dans un contexte social qui interroge sur la justice fiscale, sur la place et le rôle des services publics, ainsi que sur les questions de pouvoir d'achat, il serait inconcevable que les agents de la DGFIP ne se manifestent pas pour réclamer leur dû et défendre leur avenir professionnel !

Un avenir professionnel qui s'assombrit sérieusement pour les agents concernés par la création d'agences comptables dans le secteur public local et hospitalier.



TOUS EN GRÈVE LE JEUDI 14 MARS !





En effet, malgré l'opposition de la Cour des Comptes, le projet de loi de Finances 2019 permet aux collectivités locales, aux établissements publics de santé et à l'État, de basculer purement et simplement en agence comptable.

Alors que les collectivités subissent une baisse drastique de leurs dotations de la part de l'État, l'opportunité est trop belle de sortir du cadre d'un contrôle trop tatillon de la part des Finances Publiques.

Dans un tel cadre, quel avenir pour la gestion publique et la dépense État ? Quel avenir pour les dizaines de milliers d'agents travaillant dans cette sphère ?

La CGT s'oppose à la mise en place de ces agences car c'est la fin de l'indépendance du comptable.

A l'heure qu'il est, les directeurs locaux rendent leur copie dans le cadre de la « géographie revisitée ». Cela aboutira à des centaines de suppressions et de regroupements de service. La pression politique pour faire du ministère des finances le creuset des dizaines de milliers d'emplois publics sacrifiés sur l'autel de l'austérité budgétaire menace la DGFIP dans son existence même.

La départementalisation des affectations et la gestion en local des recours d'évaluation, combinés à la mise en place annoncée de la rémunération au mérite, permettront aux directrices et aux directeurs locaux d'accentuer l'asservissement des agents de la DGFIP.

Ce ne sera que du bonheur pour les directeurs locaux dans le cadre de la refonte totale des missions et du maillage territorial. Ils auront les mains libres pour démembrer et liquider méthodiquement la DGFIP. Le pire c'est que notre directeur général et ses séides n'ont aucun remords ni état d'âme à détruire leur propre administration.

Il ne reste plus que les agents pour défendre leur administration et cela a déjà commencé.

- ✓ En Haute Garonne sept sites sont en lutte depuis le 28 janvier ;
- ✓ Dans le Lot blocage du centre de Gourdon depuis le 7 février , de Cahors et des Carmes depuis le 12 ;
- ✓ Dans le Tarn blocage des sites de Castres et d'Albi ;
- ✓ Dans les Pyrénées- orientales envahissement des bureaux de la direction ;
- ✓ En Charente maritime et dans le Morbihan envahissement du comité technique local ;
- ✓ et d'autres actions ont eu lieu dans les Alpes-Maritimes , les Hauts de Seine, le Val d'oise, le Rhône, l'Essonne, l'Aisne, les Landes, le Cher, le Morbihan, le Finistère, la Charente et en Gironde.

Tous refusent la destruction de la DGFIP et sont inquiets devant les suppressions d'emplois à venir, la dégradation de leurs droits, l'augmentation des charges de travail et l'absence de revalorisation des traitements.

Pour revenir sur les mesures anti-fonction publique issues de CAP22, la CGT dénonce le zèle avec lequel la DGFIP applique ce programme de casse du fonctionnement et même de l'existence des CAP nationales. En agissant ainsi, elle spolie sciemment les instances où les collègues peuvent faire entendre leur voix et voir leurs droits défendus, dans un cadre collectif afin de garantir une équité de traitement sur tout le territoire. Nous en voulons pour preuve la suppression sans aucune concertation, des CAP nationales de recours en évaluation. Pour l'administration cette suppression : « comporte de nombreux avantages notamment en termes de simplification de procédures de gestion et d'allègement des charges de travail des gestionnaires RH ou encore de responsabilisation accrue du niveau local et de la redynamisation du dialogue social ».



Dans les faits, celle-ci confère tout pouvoir et toute latitude aux directeurs locaux. Cela donnera encore plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau et ne pas les déjuger. Dans le contexte de la mise en place du RIFSEEP, également prévue en 2019, les conséquences pour les collègues n'en seront que plus néfastes, avec la casse des collectifs de travail et la mise en concurrence des agents. La CGT s'oppose fermement à la mise en place de toute forme de rémunération au mérite.

C'est ce contexte qui a conduit la CGT à boycotter la première convocation de cette CAP, d'autant plus symbolique que nous devons procéder ce jour au vote du règlement intérieur d'une instance dont l'avenir proche est très incertain. La CGT votera contre ce règlement, pour toutes ces raisons et pour protester contre la dégradation continue des conditions d'exercice du mandat. Nous tenons à vous signifier, une fois de plus, notre opposition résolue à la réduction de la durée de préparation des CAP et à la restriction des conditions de participation des élu-e-s suppléant-e-s.

Avant d'aborder la sélection, la CGT est inquiète pour les conditions d'accueil de ses futurs cadres A.

S'il apparaît que suite à la CAPN de pré-sélection des chargés d'enseignement, ces lauréats seraient accueillis dans un premier temps en socle en juin puis en bloc fonctionnel à partir de septembre, le cadrage de cet accueil demeure non fixé à ce jour.

Pour la CGT, ces collègues doivent dès à présent connaître la forme que prendra leur formation tout comme les chargés d'enseignement qui rappelons le sont suite à la mise en place d'une nouvelle scolarité des cadres A en grande difficulté.

En matière de sélection au choix, la CGT revendique que le concours demeure la voie de recrutement privilégiée, seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude, qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Dans l'état actuel, la CGT revendique :

- ✓ l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;
- ✓ la possibilité de défendre en CAPN la totalité des collègues ayant postulé, et non pas seulement des classés «excellents». Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux 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 agents ;
- ✓ l'abandon du système des potentialités.

Les élus de la CGT Finances Publiques se veulent garants d'une gestion équitable et transparente des dossiers des personnels.

Ils agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agents.



A cet égard, nous sommes étonnés de voir le nombre de candidats proposés « excellent » et retenus en centrale. D'ailleurs il aurait été de bon ton de nous communiquer le nombre de potentialités pour la centrale qui une fois de plus demeure totalement opaque.

Une fois de plus ces dernières sont dérisoires, une fois de plus au nom de réductions budgétaires un grand nombre de collègues remplissant les conditions statutaires est privé d'une promotion bien méritée.

La CGT tient à dénoncer, une fois encore, le cas des DISI, avec 29 candidats classés « Excellent », pour seulement 4 potentialités. Au final ce sont 25 dossiers en souffrance, 25 dossiers dont seule la DG connaît l'interclassement. Pour la CGT, cette situation est incompréhensible et anormale et il est impératif que les documents de travail fournis détaillent les potentialités par DISI .

On peut s'interroger également sur la situation des DIRCOFI, qui semblent être les autres parents pauvres de cette CAPN.

Seule la DIRCOFI d'Ile de France bénéficie d'une potentialité régulièrement, ce qui est loin d'être la cas des autres DIRCOFI qui depuis plus de 3 ans souffrent cruellement de potentialité.

Faut il le mettre en rapport avec l'évolution du contrôle fiscal à la DGFIP, que la CGT juge très inquiétante ?

Et l'âge alors ? Trop vieux, trop jeune, on fait quoi ?

Pour la CGT, l'âge ne doit pas être une limite à la promotion.

Il n'est pas tolérable de s'entendre dire que certains promouvables ne peuvent être retenus puisque trop proches de la retraite et donc dans l'incapacité de dérouler une carrière de cadre A. Comme si l'âge de la retraite était figé actuellement, ce serait sans compter sur la volonté de réforme tous azimuts de notre gouvernement actuel. Mais à l'inverse il n'est pas possible de retoquer des candidatures au motif que ces collègues sont trop jeunes. Pour la CGT, tous les candidats remplissant les conditions statutaires doivent pouvoir prétendre à une promotion par liste d'aptitude.

Nous rappelons que pour la CGT, les dossiers doivent impérativement être mis en réserve pendant nos travaux et qu'il n'est pas possible de prendre des décisions au fur et à mesure de l'évocation de ces derniers.

Enfin, comment ne pas conclure cette CAPN qui traite aujourd'hui de la possibilité d'évoluer dans notre direction sans exiger dès à présent l'appel de la liste complémentaire de l'intégralité des concours et en particulier, en lien direct avec notre sujet du jour, l'appel de la Liste complémentaire sur laquelle, rappelons-le, figure 3 noms, de l'Examen professionnel de B en A.



**NOTRE AVENIR SE JOUE MAINTENANT,
NE NOUS LAISSONS PAS NOUS LE FAIRE VOLER !**