

Déclaration liminaire

TABLEAU D'AVANCEMENT 2020

AU GRADE DE CONTRÔLEUR 1^{ère} CLASSE

CAPN Catégorie B du 21/11/2019

Comme chaque année la CGT Finances Publiques déplore que des collègues soient écarté.e.s d'une promotion à laquelle elles et ils peuvent statutairement prétendre. Les agent-e-s subissent déjà des surcharges de travail liées aux suppressions, aux vacances d'emplois ainsi qu'à l'accumulation des réformes.

Actuellement le constat est alarmant : les taux de promue-es/promouvables se sont réduits comme peau de chagrin : de 27% en 2012 à 16% en 2020 examen professionnel et tableau d'avancement compris.

Pour la CGT Finances Publiques, c'est inacceptable ! 2454 agent.e.s se retrouvent lésé.e.s faisant les frais des politiques de réduction budgétaire. Nous revendiquons une carrière linéaire. A défaut, elle exige, a minima, l'inscription de l'ensemble des personnels qui remplissent les conditions statutaires (3875 agent.e.s au titre de la promotion 2020).

Ainsi cette année, au stade du projet, vous proposez d'écarter 25 collègues du tableau d'avancement : 9 pour contexte ou sanction disciplinaire, 7 non évalué.e.s au titre d'une ou deux des 3 dernières années, 9 ayant fait l'objet ces trois dernières années de critiques ou de réserves sur la manière de servir.

Les élu.e.s de la CGT Finances Publiques déplorent l'attitude de l'administration consistant à examiner les dossiers en CAPN comme si elle examinait une liste d'aptitude.

Nous contestons la suppression des CAPL car ce niveau local aurait permis d'étudier les conditions prévues pour l'inscription au tableau d'avancement, c'est à-dire, ne pas avoir eu

- ▶ 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).
- ▶ Une note de service, postérieurement à la dernière évaluation, constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.
- ▶ Ne pas avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un contexte disciplinaire récent. Celui-ci devant être avéré, grave, sérieux (procédure disciplinaire ou/et pénale engagée, mise en examen, faits reconnus par l'agent.e, ...).

La CGT Finances Publiques rappelle son opposition au principe de la double peine. La notion de «contexte disciplinaire» est encore plus grave puisqu'elle permet d'écarter des collègues sur la base de suppositions, et le passé nous a montré qu'elles n'étaient pas toujours fondées. La DGFIP s'autorise à remettre en cause le droit à la présomption d'innocence.

Concernant les agent.e.s ayant fait l'objet d'une note de service ou de critiques récurrentes sur la manière de servir la solution est simple : il suffit de ne pas exclure d'agent.e.s pour ce motif. Il est hors de question que des directrices et directeurs locaux écartent des agent.e.s selon leur bon vouloir !

A 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.n.e.s.

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)

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 agent.e.s 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.
- ▶ Le nouveau réseau de proximité prétend offrir un service plus proche, 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 élu.e.s 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'agent.e.s. Tout cela afin de concentrer les agent.e.s 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.

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

Depuis les agent.e.s se mobilisent sur les départements au travers de grève reconductible, de rassemblements devant les sites, de marches revendicatives, d'envahissements de réunions, des mardi ou jeudi 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 citoyen.n.e.s. C'est à cette occasion que se sont tenues les grèves du 16/09 et du 14/11.

La détermination des agent.e.s reste forte, les deuxièmes versions de cartes territoriales 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 agent.e.s.

Déjà, le quotidien à la DGFIP devient de plus en plus anxiogène et conduit certain.e.s collègues à des actes désespérés : suicide et tentative de suicide !

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

Fin 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.

Plus généralement la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion. Le ministère a donc présenté celles prévues sur le périmètre ministériel, et amenées à être déclinées dans les directions (prochaine réunion le 28 novembre).

Les lignes directrices sur la mobilité qui seront intégrées dès les mouvements de 2020, entraîneront : la généralisation des postes à profil, des mobilités contraintes, l'arbitraire, l'opacité, l'absence d'instances de recours...

Le tableau de mutations n'est maintenu que pour les Finances publiques, la DGDDI et la DCCRF. Ces tableaux de mutations seront obligatoirement compatibles avec une gestion des mouvements au fil de l'eau et les postes à profil, y compris pour les affectations prioritaires.

Ainsi, le ministère veut (je cite) : *«Donner davantage de marges de recrutement aux managers locaux à travers le développement de postes à profil. La part de postes à profil doit progresser afin d'améliorer l'adéquation des compétences, savoir-faire et savoir-être des agents aux exigences des postes. L'existence de ce type de postes au sein de ceux offerts par tableau de mutation est d'ores et déjà possible et le restera. Cette évolution doit être encouragée afin notamment de permettre aux managers locaux de se prononcer sur les recrutements.*

Des critères subsidiaires peuvent être mis en œuvre et combinés avec les priorités légales afin de départager les candidatures selon des critères objectifs . Ces critères, définis dans les lignes directrices de gestion directionnelles, peuvent notamment être (...) L'adéquation entre le profil du candidat et les compétences attendues sur le poste [qui] constitue une priorité subsidiaire à laquelle il convient de donner toute l'attention requise, dans la mesure où elle garantit le fonctionnement optimal du service public. Le candidat qui détient manifestement les compétences, les savoir-faire ainsi que l'expérience recherchés doit être privilégié.»

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.

Concernant les mobilités forcées, le ministère annonce :

Un entretien RH systématique avec tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans (...) [qui] permettra de déterminer les causes de l'absence de mobilité sur les 5 dernières années et de déterminer, avec l'agent, son souhait d'évolution de carrière.

Le développement de la mobilité inter directionnelle, particulièrement pour les corps administratifs. Des actions de fidélisation des agents contractuels en CDD (...)

Des durées minimales et maximales concernant certains emplois (...) certains postes attractifs, géographiquement ou fonctionnellement, doivent également être dotés, dans l'intérêt du service, d'une durée maximale, afin d'éviter des durées d'occupation excessives (...) Dans cette optique, l'agent devant quitter son poste après 5 ans d'exercice bénéficiera d'une priorité subsidiaire (...) Les postes peu attractifs se verront affectés d'une durée minimale [d'occupation] (...)

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

La CGT Finances a demandé au ministère si des plans de qualifications massifs seraient mis en place, moyen juste et efficace de développer la mobilité professionnelle.

Pour le ministère c'est non!

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.

Le ministère prévoit également la mise en place d'un outil numérique pour le dépôt et le suivi des demandes de mobilité. Pour la CGT Finances quel que soit l'outil, il faut qu'il garantisse la publicité des tableaux de mutation, des mouvements et des postes vacants.

Concernant les discriminations, le ministère ne prévoit que la mise en place d'une veille via des indicateurs ! C'est scandaleux ! L'absence de critères objectifs (le profil), l'absence de transparence, l'absence d'instances de recours.... créent, favorisent, encouragent les discriminations de toutes sortes, les études le prouvent.

Ces lignes directrices vont faire exploser les cas de discriminations, or aucune mesure de préventions n'est prévue alors que dans le même temps le ministère se targue de lutter pour la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap.

La CGT Finances Publiques n'est pas opposée à la mobilité, mais défend une mobilité choisie.

Pour la suppression de l'arbitraire, nous insistons sur l'importance d'un classement des demandes selon l'ancienneté administrative et la suppression des postes à avis ou profil, qui permettent aux directrices et directeurs, de choisir qui arrive mais aussi parfois qui peut partir, en toute opacité et sans recours possible.

Les règles doivent être élaborées en concertation. Elles doivent être publiées et connues de toutes et tous afin de mesurer les conséquences des choix de carrière (promotion interne, mobilité...)

Ces règles doivent permettre, entre autres, un nombre de vœux illimités, et ne pas exiger de délai minimum entre deux dépôts de demandes; le délai minimum étant de fait constitué par le délai entre deux mouvements.

En outre, ces règles doivent prévoir un mouvement unique: convenance personnelle, priorités, premières affectations, réintégrations... doivent être examinées en même temps.

Pour faire vivre des règles de mobilités prédéfinies et la transparence dans l'application de ces règles, il est indispensable d'avoir une instance de recours dans laquelle siègent des élu.e.s du personnel. Cette instance vérifie que les règles sont respectées, examine les recours n'ayant pas eu gain de cause et souhaitant un réexamen de leur dossier. Cette instance étudie également les demandes particulières (hors mouvement) qui ne peuvent être complètement supprimées par l'instauration de critères objectifs.

La mobilité choisie va de paire avec le droit à la formation au plus près de chez eux. Les agent.e.s doivent pouvoir suivre des formations leur permettant d'intégrer dans de bonnes conditions de nouvelles fonctions qu'elles ou qu'ils auront choisies. Les conditions matérielles de vie au et hors du travail conditionnent également la mise en œuvre réelle de la mobilité choisie.

Des logements de qualités à loyers modérés à proximité des lieux de travail doivent être proposés ; à défaut une aide à la recherche de logement (autorisations d'absences, accompagnement et assistance pour la recherche de logement), une prise en charge des frais de déménagement.

Tout doit être mis en œuvre pour faciliter l'accès au lieu de travail: prise en charge particulière pour les personnes à mobilité réduite.

Le ministère doit s'engager concrètement dans un plan pluriannuel de mise en accessibilité des bâtiments. Facilité la mobilité choisie c'est aussi développer les modes de gardes collectifs à proximité des lieux de travail ou de vie au choix des agent.e.s.

La CGT Finances Publique rappelle qu'aucune organisation syndicale n'a adhéré à la philosophie de la loi de transformation de la Fonction publique. Elles l'ont totalement rejetée tant sur le fond que sur la forme lors du Conseil Commun de la Fonction Publique.

Le gouvernement ainsi que le ministère de l'action et des comptes publics s'attaquent à des instances auxquelles les agent.e.s sont très attaché.e.s. En effet, les CAP sont des lieux de discussions essentiels autour de leurs carrières et de leurs évolutions. Ces mêmes CAP, avec des mécanismes individuels et collectifs de défense, permettent aussi aux agent.e.s de faire valoir et reconnaître la qualité du service public qu'ils rendent au service de l'État et des populations.

Or, le rôle et les missions des CAP sont supprimés ce qui ne permettra plus aux agent.e.s et aux organisations syndicales qui les représentent de défendre leurs droits. C'est le risque de recours supplémentaires aux tribunaux administratifs générateurs de coût et de tensions supplémentaires pour les agent.e.s. Par ailleurs, dans un contexte de manque de moyen et d'engorgement des juridictions administratives, le règlement des contentieux interviendra dans des délais très longs et inacceptables.

La CGT Finances Publiques désapprouve totalement ce simulacre de dialogue social qui va à l'encontre de ce qu'il faudrait et ce que veulent les agent.e.s.

De plus, il ne s'agit pas seulement de supprimer ces instances mais aussi d'introduire parallèlement la volonté de précarisation et de suppression des emplois de fonctionnaires statutaires et permanents.

Les nouveaux dispositifs permettant de recourir :

- ▶ À une contractualisation accrue,
- ▶ Au licenciement des agent.e.s,
- ▶ L'incitation à des départs volontaires,
- ▶ La mutation obligatoire,
- ▶ L'introduction de la rupture conventionnelle,

Ces mesures sont en totale contradiction avec une fonction publique de carrière dotée d'emplois statutaires et de fonctionnaires en nombre suffisants pour rendre un service de qualité à la population sur tout le territoire. Une Fonction Publique de haut niveau, ayant comme socle le statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'indépendance, de responsabilité et d'égalité est essentiel.

La CGT réitère sa totale opposition à cette loi qu'elle continuera de combattre.

Nous ne pouvons terminer cette liminaire sans aborder un sujet sociétal d'ampleur.

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 salarié.e.s du privé comme du public, les retraité.e.s, les privé.e.s d'emploi, à une journée de grève interprofessionnelle le 5 décembre prochain.

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 travailleuses et les travailleurs sert à financer les pensions des retraité.e.s d'aujourd'hui.
- ▶ Le droit à une retraite pour tous les salarié.e.s, 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 salarié.e.s 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.

À la DGFIP, dans le contexte général actuel de mobilisation, la CGT Finances Publiques appelle également l'ensemble des salarié.e.s du secteur privé comme du secteur public, des retraité.e.s, des privé.e.s d'emploi, des jeunes, à participer à la **journée de grève interprofessionnelle le jeudi 5 décembre 2019.**

Enfin, nous ne pouvons que nous féliciter de la mobilisation historique lors de la marche du 23 novembre dernier pour dire stop aux violences sexistes et sexuelles.



Toutes et tous en grève à partir le 17 décembre