



COMPTE-RENDU

CAPL B du 14 novembre 2016

Liste d'aptitude de C en B

Toulouse, le 16 novembre 2016

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la présidente,

Nous sommes à la veille d'une journée de mobilisation des agents de la DGFIP.

Les restructurations, la mise en place de pôles, le prélèvement à la source, la dégradation des conditions de vie au travail, la multiplication des postes à profil, la mise à mal des règles de gestion, le dialogue social inexistant, du PPCR et de la RIFSEEP, les collègues ne sont pas dupes, l'objectif affiché est clair :

C'est la transformation radicale voire la disparition programmée de notre administration et la mise à mal des droits que nous avons gagnés par nos luttes !

La mise en place d'une administration concentrée sur de gros sites signifie pour l'usager peu ou plus d'accueil physique avec pour seule voie de contact, le mail ou le téléphone, quid du service public de proximité.

Pour nous agents des Finances Publiques cela signifie restructurations incessantes et mutation obligatoire ou blocage sur des postes au bon vouloir des directeurs locaux.

Et cerise sur ce mauvais gâteau, l'Administration rogne sur tout : frais déplacements tardivement remboursés, absence de plan de qualification à la hauteur, évolution ridiculement basse du point d'indice et remise en cause des éléments de notre rémunération.

On nous demande d'en faire toujours plus avec toujours moins...

La loi de Finances 2017 en est la preuve puisqu'une nouvelle fois, la DGFIP perdra de nouveau 1 800 emplois, soit près de 60 % des suppressions d'emplois dans la Fonction publique, alors même que nous représentons à peine plus de 5 % de ces emplois.

Pour la Haute-Garonne, depuis 2009, 160 emplois ont été supprimés. Selon les chiffres de l'Administration, il y a un sous effectif de 64 emplois B et C (51,8 C et 12 B). Les conditions de travail sont de plus en plus dégradées et ne permettent pas aux agents de remplir leurs missions comme ils le souhaiteraient. Les agents, malgré une conscience professionnelle exemplaire ressentent un manque de reconnaissance qu'ils vivent comme une injustice.

Le budget de l'action sociale n'est pas en reste puisqu'après une baisse de 35 millions d'euros en 2016, il sera de nouveau réduit en 2017.

Concernant le PPCR, pour la CGT, il ne conduit ni à la revalorisation indiciaire attendue par les personnels, ni à une véritable refonte des carrières au 1er janvier 2017.

Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1^{er} janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup à un allongement de leur carrière.

Au final, peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière pour les C et B !

Les amplitudes de carrière dans les grades restent faibles, stagnent ou diminuent.

L'amplitude de carrière dans le corps, de 1,4 pour le C et 1,7 pour le B, maintient un tassement des grilles indiciaires.

Pour l'accès à la catégorie B, les simulations faites par la CGT avec les nouvelles carrières C et B au 1er janvier 2017, font apparaître que les agents C (particulièrement au grade de C3) n'auront peu ou aucun intérêt à accéder à la catégorie B, par rapport à la carrière qu'ils dérouleraient en C. La CGT a interpellé la DGAFP pour corriger cette situation inconcevable et revoir les conditions de reclassement en B tout en prenant des mesures qui ne lèsent pas les promotions antérieures.

Ce nouveau régime indemnitaire (le RIFSEEP) constitue une atteinte à notre statut : on passe d'une fonction publique où nous avons droit à une rémunération (traitement et primes) garantie par notre statut DGFIP quel que soit l'emploi occupé à un autre monde où tout va dépendre de l'appréciation discrétionnaire du chef de service.

Concernant la CAPL d'aujourd'hui, depuis toujours, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitrage. De la même manière nous demandons aussi, l'instauration d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Pour autant, la CGT constate que le nombre de potentialités se réduit d'année en année. Au plan national les potentialités affichées sont de 513 pour 23 266 agents remplissant les conditions statutaires, soit un taux de promotion 2,20 %.

Pour ce qui est de la DRFIP 31, il passe cette année à 10 contre 20 promotions en 2014, les agents voient leurs possibilités d'évolutions bloquées. Cette situation risque d'engendrer des situations de découragement et de démotivation dans les services.

Les élus CGT rappellent qu'ils agiront pour que la plus grande équité soit respectée dans le traitement des dossiers.

REPONSES A LA DECLARATION LIMINAIRE

Le néant, si ce n'est le même constat que les organisations syndicales : la baisse du nombre d'agents promus et beaucoup de bla-bla avec une énumération de chiffres et de % sur les bilans 2015 et 2016. La CGT n'a pas attendu l'Administration pour faire elle-même ce bilan !

La direction a rappelé les critères cumulatifs pour espérer être retenu « excellent » :

- pas de cadence moyenne sur 5 années consécutives ;
- pas de note négative sur 10 ans ;
- 3 compte-rendus d'évaluation sur les 5 dernières années ;
- des réductions d'ancienneté significatives, d'excellentes appréciations littérales et un bon profil croix ;
- un excellent avis du chef de poste ou de service sur les capacités à exercer les fonctions de cadre B auxquelles le candidat prétend ;
- un parcours professionnel diversifié, une aptitude à la pédagogie (tutorat, animation de stage), intérim, fonctions de référent départemental.

**Une force
à vos côtés**

**LUTTER
PLUS** 
pour
GAGNER PLUS

**J'AGIS
JE M'ENGAGE
JE ME SYNDIQUE!**

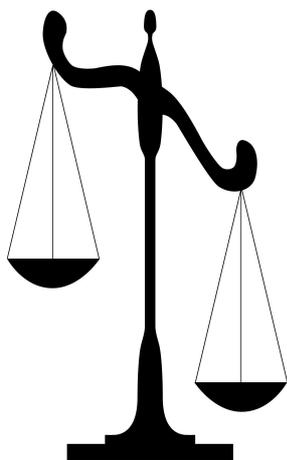
RESULTATS DE LA CAPL

Les représentants du personnel des 3 OS ont évoqué 13 dossiers classés « très bon » et 41 dossiers « à revoir ».

Suite à la défense des dossiers par les représentants des personnels, la direction a reclassé en « EXCELLENT » 8 dossiers classés initialement comme « TRES BON » et en « TRES BON » 14 dossiers classés auparavant comme « A REVOIR ».

RESULTATS DES INTERVENTIONS DES ELUS CGT

AVANT CAP	APRES CAP
SUR 4 DOSSIERS « TRES BON »	3 dossiers reclassés excellents
SUR 10 DOSSIERS « A REVOIR »	2 dossiers reclassés très bon



Ce sont, en tout, 15 candidats classés par ordre de mérite **de manière arbitraire** par la direction Régionale des Finances Publiques de la Haute-Garonne qui verront leur dossier examiné au plan national.

Comme les années précédentes les élus CGT rappellent aux collègues postulant à la liste d'aptitude la nécessité :

- de préparer le dossier en amont avec le chef de poste ou de service ;
- d'indiquer tous les éléments (parcours personnel, professionnel) démontrant les qualités requises pour exercer les fonctions de contrôleur ;
- de ne pas hésiter à formuler un recours sur l'évaluation professionnelle portant sur les réductions d'ancienneté, le tableau synoptique et les appréciations littérales.

VOTES DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

LISTE « EXCELLENTS » CGT et SOLIDAIRES = **contre**, FO = pour

LISTES « TRES BON » CGT et SOLIDAIRES = **contre**, FO = pour

LISTE « A REVOIR » CGT, SOLIDAIRES et FO = **contre**

Le vote des élus CGT ne vise en aucun cas les collègues qui passeront au grade supérieur par liste d'aptitude à l'issue de la CAPN.

Par ce vote, la CGT entend dénoncer l'arbitraire que représente ce mode de sélection et revendique son remplacement par un réel examen professionnel.

BILAN DE LA CAPL, COMPARATIF AVEC 2016

2016			2017		
Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Dossiers excellents après CAPL	Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Dossiers excellents après CAPL
88	12	17	86	7	15

Vous trouverez sur Ulysse 31 la liste des collègues retenus en " excellent " avec leur rang de classement décidé par la parité administrative.

La liste définitive des promus sera décidée en CAPN en mars 2016. Nous attendons également le plan de qualification qui déterminera exactement le nombre de promus.

Dans la Haute-Garonne, 447 cadres C remplissent les conditions statutaires pour postuler, 86 candidatures ont été enregistrées pour 10 potentialités !

Cette photographie se suffit à elle même pour porter un jugement sur le système dit des potentialités. Ce dernier équivaut ainsi, au gré des plans de qualification ministériels, à élargir ou rétrécir à volonté le "panel" du nombre d'agents excellents.

N'hésitez pas à contacter les représentants CGT Finances Publiques présents à cette CAPL :

**Élus : Maïté SERENA, Thierry DELARCHE, Henri CATHALA, Maurice QUASHIE
Experts : Elise DUBOS et Estelle MOLLO-GENE**



Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

SECTION :

Actif Stagiaire Retraité

Je souhaite m'abonner à :

la Nouvelle Vie Ouvrière

Facultatif > Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

OUI NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie CoGITiel par la section

le: .. / .. /

Date de réception au bureau national,

le: .. / .. /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : Grade : Echelon :

Filière fiscale Filière publique

Adresse administrative :

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative Adresse personnelle (préciser) :

Tél. :

Mel :

Date : .. / .. / Signature :