



Centre des Finances Publiques Prado-Borde

22 rue Borde 13008 Marseille

Tél. 04 91 17 92 06

Tél. 04 91 17 97 67

cgt.drfin13@dgfip.finances.gouv.fr

www.dgfip.cgt.fr/013/

Novembre 2018

Déclaration liminaire CGT Finances Publiques 13 Compte-rendu

CAP Liste d'aptitude de B en A du 7/11/2018

CAP de liste d'aptitude de C en B des 12 et 13/11/2018

Ce 29 octobre 2018, le 1^{er} Ministre Edouard Philippe a dévoilé les nouvelles mesures que le gouvernement entend mettre en place dans la Fonction Publique.

Sous couvert d'un Etat plus efficace, l'objectif poursuivi à travers le démantèlement des services publics, est de générer d'importantes économies pour réduire la dépense publique.

Le président Macron s'est engagé à supprimer 50000 emplois de fonctionnaires d'ici 2022.

Pour y arriver le gouvernement veut mettre en place un plan de départs volontaires et embaucher des contractuels pour 5/10 ou 15 ans sans statut.

Rappelons que les travailleurs précaires représentent déjà 20% de l'emploi dans toute la Fonction Publique.

Pour accompagner ce plan il est prévu une enveloppe de 50 millions d'euros afin « d'aider » les fonctionnaires à se reconvertir. Avec près de 6 millions de chômeurs (5 649 600 catégories A, B C), il va sans dire que les perspectives sont très encourageantes. Quelle blague !

Ces nouvelles mesures, sont aussi l'amplification des restructurations de services, l'abandon de missions au profit d'opérateurs privés, la dématérialisation comme le remède à tous les maux, le but n'étant pas d'avoir des services publics exemplaires comme ils disent, mais d'en avoir le moins possible voire plus du tout.

L'Etat veut se désengager de sa mission d'égalité et de justice sociale en privilégiant les marchés financiers, les grosses entreprises et leurs actionnaires.

Toutes ces dispositions, cumulées avec le gel persistant de la valeur du point d'indice, la mauvaise compensation de la hausse de la CSG, le

rétablissement du jour de carence, la rémunération au mérite, la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CHSCT) ainsi que la remise en cause des principales prérogatives des commissions administratives paritaires (CAP) préparent des régressions sans précédent pour les agents des 3 versants de la Fonction publique, comme pour les usagers.

Quant aux scénarios présentés dans le cadre du nouveau chantier de la rémunération au mérite, le gouvernement remet en cause tout ce qui fait la fonction publique (égalité et impartialité dans le traitement des demandes des usagers). Ces scénarios mettent en concurrence les agents entre eux car à budget constant, l'avancement de quelques uns sera payé par tous les autres.

En fait le gouvernement remet en cause purement et simplement le principe de carrière des fonctionnaires.

Enfin se rajoute pour notre département, la remise en cause des règles d'affectation/mutation dès 2019.

Pour les agents, il s'agit d'un recul sans précédent qui va permettre à l'administration d'accélérer les restructurations des services en déplaçant les agents à sa guise.

C'est dans ce contexte de matraquage du fonctionnaire, que vont se dérouler ces CAP locales de liste d'aptitude qui cette année encore n'offrent que 3 potentialités de promotion en A pour notre direction. Cela reflète bien l'air du temps qui n'est pas à la reconnaissance des qualifications et de l'engagement professionnel des agents qui continuent à faire tourner les services malgré des conditions de travail pour

beaucoup insupportables, et même dangereuses comme à la trésorerie de Marseille Amendes .

Combien de temps encore notre direction va participer activement à la mise en place des ces contre-réformes et même s'y porter candidate ? Pensez-vous être épargnés.

Longtemps les comptables publics l'ont cru qui aujourd'hui se voient remercier sans façons après 6 ans sur un poste et parlent d'outrages !

Cela prêterait à rire si tant de nos collègues dont les dossiers sont excellents et dont l'aptitude au grade supérieur est confirmé, ne se voyaient pas retoquer aujourd'hui pour des motifs futiles et au nom de la sacro-sainte raison budgétaire.

Et pourtant 50 millions d'euros sur la table pour démissionner !

La CGT ne laissera pas faire.

La CGT continuera, à partir de ses nombreuses propositions, à défendre une Fonction publique porteuse de progrès social pour tous les citoyens, à revendiquer de meilleurs salaires, déroulements de carrière et conditions de travail pour les agents.

Elle défendra et se mobilisera pour promouvoir un Statut Général renforcé et rénové, seule garantie de bénéficier d'agents publics neutres et impartiaux dans l'exercice de leurs missions.

Elle prendra toutes ses responsabilités dans la période qui s'ouvre afin d'agir dans ce sens.

COMPTE RENDU CAPL DE LISTE D'ATITUDE DE C EN B

- Élu-es CGT : Frédéric Larrivée, Philippe Laget, Virginie Jumiaux, Julien Maurel, Christel Caudron, Maryline Villegas
- Experts : Alain Duclos, Béatrice Naddour, Mathieu François.

Cette année, 136 agents de catégorie C ont présenté leur candidature à la liste d'aptitude de C en B pour un nombre d'emplois ouverts s'élevant à 10.

Soit un taux de promotion d'à peine 7,35 %!!!

Sur les 136 dossiers, 60 ont été confiés à la CGT.

- **Dossiers classés « Très Bon » :**

12 dossiers sont classés en « très bon », **dont 6 ont été portés par la CGT.**

- **Dossiers classés « EXCELLENTS » :**

Suite à la CAPL 2017, 6 dossiers étaient déjà classés mais non-retenus par la CAPN.

A l'issue de la CAPL 2018, 6 nouveaux dossiers ont été requalifiés en « excellent » par la parité administrative.

Sur ces 12 dossiers, **9 avaient été confiés aux élus CGT.**

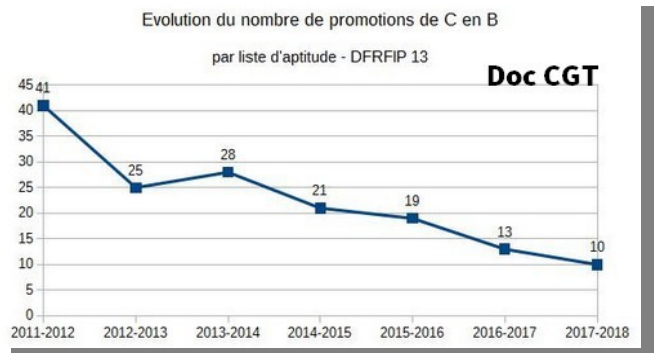
Ces dossiers, publiés sur Ulysse local, seront soumis à la CAP nationale pour validation.

L'exercice de la défense des dossiers de liste d'aptitude peut laisser, à l'issue de la CAP, un sentiment d'amertume et de déception des collègues à l'annonce des résultats. Il est bon de rappeler que la Direction prend l'entière responsabilité de ses choix et qu'elle compte sur les élus en CAP pour en être les messagers. Chacun des agents nous ayant confié son dossier a été contacté personnellement et la retranscription la plus exacte possible lui a été faite.

De nombreux excellents dossiers ont été rejetés pour des motifs futiles :

- l'âge : ou trop vieux ou trop jeune ;
- le notateur qui n'a pas assez « projeté » le dossier,
- « pas en rang utile », ce qui veut dire que le responsable hiérarchique a positionné un autre agent avant l'agent qui postule, doit passer les concours , être formateur...

Disons que tous les arguments sont évoqués dans un sens comme dans l'autre par l'administration, uniquement pour justifier son choix. La parité administrative feint même la surprise quand un dossier n'a jamais été retenu malgré les qualités professionnelles de l'agent ! Sauf que c'est la



parité administrative qui les années précédentes a choisi de ne pas le retenir !!!

Nous avons eu la surprise cette année d'avoir une parité administrative qui faisait des commentaires négatifs sur certains dossiers avant le passage au dossier suivant. Ce type d'intervention n'a pour but que de discréditer la candidature de l'agent sans justification. Situation détestable qui valide une fois de plus la revendication de la CGT qui demande un vrai examen professionnel qui ne jugerait l'agent que sur ses compétences professionnelles.

CAPL de liste d'aptitude de B en A : le compte-rendu

Elu-es CGT : Christine Bamouni, Ghyslaine Ferrer, Catherine Marchioni, Sabine Génisson
Experts : Maryline Villegas, Alain Duclos

Cette année 103 collègues de catégorie B ont présenté leur candidature sur la liste d'aptitude de B en A pour un nombre d'emplois ouverts à la DRFIP 13 de 3

Soit un taux de promotion ridicule de 2,91 %, conséquence des coupes budgétaires, les emplois ouverts en liste d'aptitude de B en A au niveau national stagne, après un effondrement en 2017.

Sur ces 103 dossiers, 52 ont été confiés à la CGT.

Dossiers classés « excellent »

A l'ouverture de la CAPL, 4 agents étaient déjà classés excellents (reprise des 4 agents précédemment classés « Excellent » mais non retenus en CAP nationale l'an dernier).

A l'issue de la CAPL 2018, 2 nouveaux dossiers ont été requalifiés en « Excellent »

Ces 6 dossiers, publiés sur Ulysse local, seront soumis à la CAP nationale pour validation.

Dossiers classés en « Très bon »

A l'ouverture de la CAPL, 12 dossiers étaient classés « Très bon » (déjà classés l'an dernier).

A l'issue des travaux, 3 dossiers classés « à revoir » évoluent en « Très bon » et 2 dossiers classés « très bon » évoluent en « Excellent »

Ainsi, à l'issue de la CAPL, la liste des « Très bon » s'établit à 13 dossiers (dont 8 défendus par la CGT).

Bilan à l'issue de la CAPL

Un compte-rendu individuel a été effectué aux agents qui nous ont confié leur dossier.
Nous rappelons encore la disponibilité du syndicat pour donner avis et conseil aux collègues qui candidatent.

C'est un fait : la liste d'aptitude génère plus de frustration que de satisfaction, voire la colère des agents qui postulent depuis de nombreuses années.

Malgré les déclarations de l'administration à l'ouverture des travaux (veiller à l'égalité entre les candidats, rechercher un équilibre entre les dossiers et garantir que toutes et tous avaient leur chance, quels que soient les métiers ou l'âge des candidats, la teneur des débats a largement prouvé le contraire. Le nombre de candidats jugés trop vieux ou trop jeunes a été pléthore.

L'Administration a également affirmé que les critères qui prévalaient pour une promotion étaient les suivants : dossier reconnu sur plusieurs années, mobilité fonctionnelle et géographique.

Pour rappel, la CGT Finances publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel qui ne jugerait que des seules compétences professionnelles. Cela permettrait d'en finir avec l'arbitraire de la liste d'aptitude qui met les agents en concurrence et les soumet au bon vouloir de la hiérarchie.