



CGT Finances Publiques Aveyron

Motion déposée lors de la CAP locale N°2

du 14 novembre 2011

Cette CAPL où siègent les élus des deux anciennes filières est présentée comme conjointe par la direction.

La CGT dénonce cette situation, car il ne s'agit pour nous, que de deux CAP additionnées, dont les modalités de fonctionnement en formation « conjointe » sont, de plus, loin d'être clairement établies.

Comment traiter sur un même tableau les demandes d'agents dont les dossiers qui ont servi de base à la sélection ne présentent pas de critères parfaitement identiques : feuilles de notation différentes, modalités d'attribution de la note différentes, conditions d'affectations futures différentes, etc... ?

Dans ce système transitoire, où les nouvelles règles de gestion communes sont en théorie applicables mais dans les faits inadaptées, il est impossible de faire abstraction des différents modes de gestion des listes d'aptitude en vigueur jusque là.

Par ailleurs la CGT continue à dénoncer un système qui va satisfaire une poignée d'agents, mais laisse sur le carreau la grande majorité des agents de catégorie C.

La CGT s'oppose à la liste d'aptitude et revendique son remplacement par un réel examen professionnel, sans limitation de places.

Il n'est pas question pour la CGT de contester la valeur professionnelle des agents proposés comme excellents, ils le sont certainement, nous n'en doutons pas. Mais à côté de ceux-ci combien sont tout autant méritants ?

La majorité des agents de catégorie C assurent aujourd'hui des missions d'agents de catégorie B avec des salaires d'agents de catégorie C, ce qui est insupportable d'autant plus que ces salaires, bloqués, se rapprochent de plus en plus du SMIC.

Pour la CGT, c'est l'ensemble de ces agents qui mérite une reconnaissance de leurs qualifications de plus en plus pointues, qu'ils mettent en œuvre tous les jours, dans des conditions de plus en plus difficiles et ont donc vocation à passer en catégorie B.

Ce n'est le pseudo cadeau d'un indice terminal à 430 dont ne bénéficiera pas l'ensemble des agents C qui changera les situations de souffrance financière qui se développent à côté de la souffrance au travail.

Avec ce nouvel indice, la carrière de la catégorie C évoluera donc jusqu'à 1,45 SMIC au maximum pour une carrière entière, ce qui est une amplitude parfaitement inacceptable.

De plus, cette très modeste avancée ne bénéficiera même pas à l'ensemble des agents C.

En effet, la Fonction publique institue cet échelon spécial à la fin de l'échelle 6, réservé aux agents ayant une expertise particulière, voire des fonctions d'encadrement.

La Fonction Publique a décidé que le passage à l'échelon spécial sera considéré comme un passage de grade au choix, avec liste d'aptitude et pourcentage de promus par rapport aux promouvables, fixé pour chaque corps et chaque ministère, et passage en CAP.

Le gouvernement cherche une fois de plus à faire des économies sur le dos des personnels les moins rémunérés.

Pour la CGT, il est temps que s'ouvre une négociation sur l'ensemble de la grille, avec une rémunération de début pour la catégorie C à 1,2 SMIC, au premier niveau accessible par concours, un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière, ainsi que de réelles perspectives de carrière correspondant à la qualification réelle mise en œuvre par ces agents.

Site de la section accessible par INTERNET et INTRANET : <http://www.tresor.cgt.fr/12/>

Contact : cgt.ddfip12@dgfip.finances.gouv.fr