



CGT Finances Publiques Aveyron

COMPTE RENDU CAPL DU 22/05/2012

TABLEAU D'AVANCEMENT 2012 DE LA CATEGORIE C

En début de séance, un représentant de la CGT Finances Publiques lit la motion ci-jointe.

Après les formalités de la réunion, les représentants de l'administration nous présentent les tableaux d'avancement avec seulement 10 retenus sur 33 pour les AAP1 et 8 sur 11 pour les AAP2.

Bien que les règles établies soient respectées par l'administration, le choix est avant tout budgétaire. En effet, on nous informe que c'est Bercy qui décide du quota à présenter pour la CAP Nationale et nous ne pouvons l'augmenter. C'est donc le cas de 18 agents qui sera examiné en CAP Nationale (pas forcément tous retenus) pour 44 agents qui remplissent les conditions pour cet avancement.

Dans ces conditions, la CGT Finances Publiques vote contre car nous demandons que tous les agents remplissant les conditions statutaires accèdent au grade supérieur.

Rappelons qu'une des revendications majeures de la CGT est un **déroulement de carrière linéaire**, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

Pour plus d'infos : prenez contact avec nos élus :

Catégorie C
CAVIERE ANNIE - AAP1 - SIP SAINT AFFRIQUE
DRZAZGA MARTINE - suppléante AAP1 - TRÉSORERIE VILLEFRANCHE
GOLAB LYDIE - AAP2 - SIP DECAZEVILLE
LOUSTALNEAU FLORIAN - suppléant AAP2 - TRÉSORERIE DECAZEVILLE

Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques réaffirme son attachement à la défense et au renforcement du Statut général des fonctionnaires, à la reconnaissance des qualifications dans le déroulement de carrière en facilitant la promotion interne dans un cadre de droits et garanties fortes inscrits dans les statuts particuliers.

La CGT Finances Publiques revendique :

- un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.
- une amplitude indiciaire minimum de 1 à 2 ; l'indice de fin de carrière doit au moins être le double de celui de début de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières. Une grille unique à amplitude indiciaire plus importante, sans barrière, avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise tout au long de la carrière.

Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances Publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite. **Dans ce cadre, la CGT revendique :**

- La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom.
- L'ordre suivant pour les critères de promotion par Tableau d'avancement :
 - 1) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet échelon ;
 - 2) pour départager les candidats :
 - ✓ la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser des agents obligés dans leur carrière à changer de corps ;
 - ✓ puis la notation selon le système de notation revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très accessoire de départage des agents ayant strictement le même échelon, la même date de prise de rang et la même ancienneté ;
 - 3) aucun agent écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours.
- L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements.
- Des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition au fléchage de fin carrière proposé par la DGFIP (agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).