

Noisy le Grand le 14 novembre 2013

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP locale aujourd'hui pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude de C en B de la direction.

Nous constatons que, malheureusement, le nombre de postulants est en nette diminution par rapport aux dossiers recensés l'année dernière.

La cause en est évidente : les nouvelles modalités d'affectation des promus, notamment pour les originaires de la gestion publique, ne sont pas un progrès social, loin de là.

Nous rappelons dans cette enceinte que notre syndicat national, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale des Finances Publiques le maintien de ce que l'administration appelait « *droit au retour* », c'est-à-dire l'affectation dans le département d'origine des agents promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude.

Ce dispositif existait dans la filière gestion publique jusqu'à l'année dernière. Il aura permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment de mères de familles pour qui la mobilité forcée constitue naturellement un frein. Nous revendiquons toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques quelle que soit leur filière d'origine.

La Direction Générale des Finances Publiques est restée sourde à cette revendication préférant, par manque d'imagination et surtout manque d'ambition, mettre en place un système dont la rigidité fait perdurer au-delà du supportable des situations sociales difficiles et la vacance d'emploi qui accentue la dégradation des conditions de travail.

En effet, dès lors qu'un agent de catégorie C, promu B, participe au mouvement de mutation, son emploi en catégorie C est libéré et pourvu par mutation. En cas de refus, la seule solution retenue par l'administration est le reversement à la disposition en catégorie C dans le département.

Tout est donc mis en oeuvre pour que les agents des Finances Publiques renoncent à ce mode de recrutement statutaire. Nous n'osons pas imaginer que l'administration profite de la nette diminution des possibilités offertes par le plan de qualification pour dissuader de postuler un nombre toujours croissant d'agents.

Nous dénonçons la politique de régression sociale sans précédent que constituent ces modalités d'affectation. Il dénonce une volonté de l'administration de réduire le coût salarial en incitant à la diminution des postulants par tous moyens, tout en affichant un taux de satisfaction plus élevé.

La Direction Générale des Finances Publiques s'inscrit-elle toujours dans le protocole pour la réduction des inégalités homme/femme lorsque dans le même temps elle met en place des dispositions la rendant impossible ?

Comment notre administration assure-t-elle désormais l'égalité de traitement à une mère de famille, candidate à un concours interne ou postulant à une promotion au choix, lorsque celle-ci n'y trouve d'autre avantage que la mobilité forcée, un gain de rémunération ridiculement peu élevé et des frais de double résidence ?

Nous revendiquons toujours que tous les agents promus de C en B, par concours interne ou liste d'aptitude, aient la possibilité d'être affectés dans leur département d'origine.

Les représentants Force Ouvrière Finances Publiques