



CAPL n° 2 du 07/06/2012

Tableaux d'avancement C1 et CP

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour préparer les propositions de la DDFiP de l'Aisne pour la confection des tableaux d'avancement qui seront soumis à la CAP nationale compétente.

Cette année, pour notre département, nous relevons que seulement 15 agents B sont proposés alors que 35 remplissent toutes les conditions statutaires pour être retenus. Ce sont donc bien des contraintes purement budgétaires qui pénalisent financièrement tous ces agents qui, par ailleurs, ont vu leur salaire bloqué depuis déjà deux ans.

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 inscrit dans les statuts particuliers.

La CGT Finances Publiques revendique :

- ✓ Un déroulement de carrière linéaire pour la catégorie 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 être au moins 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) et pour départager les candidats : la date d'accès à la catégorie, puis enfin la notation suivant le système revendiqué par la CGT (ce dernier critère est relégué à un rôle très accessoire de départage des agents).

- ✓ Qu'aucun agent ne soit écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable ou 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.
- ✓ La promotion systématique au bénéfice de l'âge, en dehors de tout contingentement budgétaire, de tous les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite et ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans (si leur promotion est imminente).

Pour conclure, force est de constater que les promotions par tableau d'avancement sont loin de répondre aux attentes des agents en matière de pouvoir d'achat. Une promotion, quelle qu'elle soit, ne doit pas être un moyen de préserver le pouvoir d'achat mais doit rester un réel ascenseur social.

Depuis des années, l'État-employeur détourne la promotion pour en faire un subterfuge au gel de la valeur du point d'indice de ses fonctionnaires, ce qui est intolérable pour la CGT.

LAON, le 7 juin 2012.