



Déclaration liminaire de la CAPL de liste d'aptitude de B en A du 18 octobre 2018

Dans la plus grande précipitation et sans consultation des organisations syndicales, le démantèlement de la DGFIP est d'ores et déjà programmé, dans sept directions « préfiguratrices » en 2019, avec une généralisation prévue pour 2020. Il sera désormais demandé aux directions locales de programmer non seulement les suppressions d'emplois et les restructurations, mais elles devront désormais obéir à trois principes imposés par le gouvernement : resserrement du réseau, géographie revisitée et optimisation domaniale.

Par ailleurs, la remise en cause des règles de gestion des agents est désormais « en marche », et le secrétaire d'État Olivier DUSSOPT a annoncé le 11 juillet 2018 devant le séminaire des hauts cadres du Ministère de l'Action et des Comptes Publics, vouloir aller jusqu'à « la suppression de la compétence de la CAP sur les mutations ».

En clair, il n'y aurait plus de CAP ni nationale, ni locale pour les mutations. Les agents seraient affectés directement par le directeur sans aucun recours possible. M. Dussopt propose également de déconcentrer largement entre les mains des directeurs la promotion interne et les sanctions disciplinaires. Les agents seraient livrés sans droit à l'arbitraire. Ainsi une fiche dans les documents de travail du GT sur les droits syndicaux préconise la suppression des CAPN de recours de second niveau de l'entretien professionnel.

Pour l'administration cette suppression. *« comporte de nombreux avantages notamment en terme de simplification de procédures de gestion et d'allègement des charges de travail des gestionnaires RH ou encore de responsabilisation accrue du niveau local et de la redynamisation du dialogue social. »*

Dans les faits la suppression de ce recours confère tous pouvoirs et toute latitude aux directeurs locaux et donc encore plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau. Le dispositif serait généralisé à toutes les directions en 2019.

La DG souhaite ainsi contourner les règles de gestion actuelles pour s'engager dans une logique de gestion « au profil » des agents. En décidant de porter un coup majeur aux garanties des agents de la sphère du contrôle fiscal par le biais de l'introduction d'un suivi de compétence, la DG entend ainsi donner davantage de marges de manœuvres aux directions locales. Le suivi de compétences met de fait les agents à la merci de leur hiérarchie. Il s'agit avant tout d'un redoutable outil de pression à la mobilité forcée ... pour contraindre l'agent à aller sur le poste de travail que veut lui imposer la direction locale voire à l'obliger à partir du service par une mobilité forcée.

Ce dispositif, qui a pour conséquence de mettre chaque agent du contrôle fiscal sur un siège éjectable, sera complétée par un chantage directement exercé sur la rémunération par l'introduction du régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé- le RIFSEEP-.

Concernant la liste d'aptitude, qui pourrait permettre à certains agents une reconnaissance de leur travail, elle laisse chaque année un peu moins d'espoir.

Cette année, il a été réintroduit dans le CREP dans la rubrique relative aux perspectives d'évolution en termes de carrière, l'avis du supérieur hiérarchique évaluateur sur l'aptitude de

l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur. Cet avis sera exprimé au moyen d'une échelle de 1 à 3, seule la cotation 3 reconnaîtrait à l'agent les aptitudes nécessaires à l'exercice des fonctions du corps supérieur.

Cet avis permet aux chefs de services évaluateurs d'avoir une emprise considérable sur les évolutions de carrière de nos collègues. C'est la porte ouverte au « fait du prince » !

Au niveau local, on peut donc craindre la déclinaison de cette tendance avec une diminution drastique du nombre de promotions.

Cette restriction induit une mise en concurrence accrue des agents et renforce la subjectivité des critères de sélection conduisant à l'élaboration de la liste d'aptitude.

La CGT revendique que le concours, voire un réel examen professionnel, soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre cet arbitraire.

Nous refusons d'opposer entre eux les candidats et de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite, responsabilité qui incombe à la seule administration.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable et transparente des personnels, refusent toute discrimination liée à l'âge, au sexe, à la structure d'affectation.

De la même façon, la CGT revendique l'abandon du contingentement des promotions et l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense en CAPN aux seuls agents présélectionnés.

Nous rappelons également que l'administration et la hiérarchie ont un rôle d'accompagnement pour mener à bien les nouvelles responsabilités confiées aux promus. Ce rôle d'accompagnement doit être renforcé du fait de l'abandon par la Direction générale des sessions de formation qui étaient mises en œuvre au sein de l'Enfip.

Nous vous demandons de porter une attention égale à tous les dossiers, quels que soient leur origine et le mérite que vous leur avez attribués.

Une fois encore tous les candidats postulants ont d'excellents dossiers, nous vous demandons d'ouvrir le plus largement possible le vivier de dossiers pouvant être présentés en CAPN.