



Déclaration liminaire des élus en CAPn°2

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs,

La semaine dernière le 8 octobre, à l'appel de plusieurs organisations syndicales, dont la nôtre, les agents des Finances publiques, avec l'ensemble des salariés ont fait grève pour défendre leurs salaires l'emploi et la protection sociale. Il faut dire que M. VALLS avec son gouvernement et M. MACRON en éclaireur ne ménagent pas leurs efforts pour satisfaire aux exigences du MEDEF. Travail de nuit, travail du dimanche, remise en cause des 35 heures, rémunérations à la sujétion dans la fonction publique, suppressions d'emplois à la DGFIP, rien n'est épargné dans cette volonté de soumettre la puissance publique aux bénéficiaires de dividendes et de gratifications qui pénalisent l'investissement productif. Ce 8 octobre peut constituer le point de départ d'un mouvement que nous espérons plus vaste pour mettre un frein à cette spirale infernale qui produit bas salaires, chômage et recul des services publics. Est-il acceptable que le CICE puisse dans certaines entreprises être détourné de son objectif pour servir de dividende ? Cela est d'autant plus insupportable qu'année après année nous perdons de la rémunération pendant que d'autres se servent sans aucune gêne.

Les réductions de moyens budgétaires s'enchaînent depuis trop d'années à la DGFIP. Aujourd'hui c'est directement en se servant dans la poche des agents que le gouvernement effectue ses prélèvements afin de réaliser des économies. Nous le savons bien nous qui vivons le blocage de notre indice de rémunération depuis 2010, auquel il faut rajouter les pertes issues de la réforme du régime indemnitaire. Chacun a bien compris que derrière un affichage de façade affirmant vouloir sécuriser le régime indemnitaire se cachait une attaque sournoise pour réduire la rémunération des fonctionnaires du ministère. Aujourd'hui, la ministre de la fonction publique madame LEBRANCHU s'attelle, avec la même méthode sournoise, à prétendre unifier les grilles et échelles de rémunération dans toute la fonction publique, dans ses trois versants, Fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et hospitalière. Il est vrai qu'à force de réduire la voilure et le maillage des services publics, l'objectif est désormais d'impulser et d'organiser la mobilité inter administrations. Comme vous le voyez nous ne sommes pas dupes et nous nous félicitons que les organisations représentatives, à commencer par la CGT fonction publique aient refusé de prêter main forte à une telle duperie. M. MACRON l'éclaireur du gouvernement pour qui la démocratie parlementaire semble être passéiste et M. VALLS pour qui la notion de dialogue social a peu d'importance ont donc affirmé leur intention de légiférer. Prenez bonne note, Monsieur le Président que les illusions et les tours de passe-passe vivent seulement le

temps d'une floraison. Nous contribuerons à faire la clarté dans toute cette opacité et ferons en sorte que le 8 octobre ait les prolongements qu'une telle menée appelle.

Mais au-delà des paroles, les actes et la réalité vécue sont ténues. L'exemple des tableaux d'avancement 2015 illustre le propos. Cette année, la promotion de contrôleur de 2^e classe (C2) à contrôleur de 1^{re} classe (C1), n'a vu qu'un seul agent de la DNEF y accéder alors que deux agents figuraient sur la Plage Utile de Sélection (PUS). La coupure étant au 9^e échelon au 1^{er} novembre 2015. Concernant les tableaux d'avancement de C1 en contrôleur principal (CP), aucun des 7 agents C1 de 11^e échelon n'a pu en bénéficier. La coupure étant établie à une ancienneté du 12^e échelon au 1^{er} mai 2015, ironie du sort que cette date, soit concernant uniquement des agents de plus de 58 ans. Comme vous pouvez le constater, la politique gouvernementale, les choix qu'elle a fait impactent directement tous les agents et bien sûr ceux de la DNEF.

Concernant l'ordre du jour à savoir la constitution du projet de liste d'aptitude C en B.

S'agissant de la promotion par liste d'aptitude, nous vous rappelons que le dispositif qui s'applique a été mis en place depuis 2012. Il est consécutif à la mise en œuvre des statuts fusionnés entre la filière gestion publique et la filière fiscale. Pour mémoire, l'ex DGI privilégiait la promotion par concours et l'ex DGCP par liste d'aptitude. Depuis 2013, les listes d'aptitude sont intégralement unifiées et le contingentement est désormais unique pour toute la DGFIP.

Ces LA sont élaborées en mettant en œuvre les nouvelles modalités de gestion harmonisées qui ont été arrêtées avec les organisations syndicales en juin 2012.

Même si pour des raisons d'égalité de traitement et pour combattre l'arbitraire nous revendiquons le fait que l'accès à la fonction publique et le recrutement doivent s'effectuer par voie de concours, la CGT finances publiques constate l'existence d'une voie de promotion sous d'autres formes. Tel est le cas de l'accès par liste d'aptitude. Encore faut-il qu'il y ait des possibilités budgétaires. Il faut savoir que le nombre de possibilités dépend du volume des postes à pourvoir par concours. A la veille d'une nouvelle vague de suppressions d'emplois, il va sans dire que les promotions par liste d'aptitude vont largement être impactées.

Cependant et concernant les critères de préparation et d'élaboration des listes d'aptitude actuelles, nous vous rappelons, au risque d'être une fois de plus écoutés d'une oreille certes polie mais tout aussi distraite, que nous revendiquons des modalités les plus objectives possibles :

A savoir :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique en évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;

- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité », vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres, cadastrés..) ;
- une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Afin de permettre aux CAPL de jouer leur rôle, la DG a décidé depuis plusieurs années que la liste des agents classés « excellent » devait obligatoirement comporter un nombre d'agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction. Vous nous préciserez, Monsieur le Président si tel est le cas dans la liste de classement en « excellent » qui nous est soumise. Nous ne sommes cependant pas dupes de la volonté, par ce biais, de la tentative de transformer les élus des personnels en jury d'aptitude.

Comme l'an dernier et l'année d'avant, nous vous le rappelons, le classement doit rester le plus objectif possible et pour cela l'ancienneté dans le grade et l'échelon sont des critères nécessairement les plus objectifs. En sus, nous nous appuyons aussi sur les comptes rendus d'entretiens annuels qui contiennent également quelques éléments tangibles.

Bien évidemment, les élus de la CGT finances publiques ne participent pas à l'établissement de l'ordre de mérite comparé entre les candidats. Cette responsabilité incombe seule à l'administration.

Nous tenons à réaffirmer ici que tous les agents promus ont vocation à occuper un poste correspondant au grade de contrôleur. 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'Ecole nationale.

Enfin, La CGT demande à ce que le vote à l'issue de la CAPL soit global sur chacune des listes proposées.

Voici Monsieur le Président, mesdames et messieurs les administrateurs et chefs de service l'esprit dans lequel nous abordons cette CAPL de liste d'aptitude.