



## Déclaration liminaire des élus en CAP n°2

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accroissent pour les agents(es) de la fonction publique : gel du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 1 600 suppressions d'emplois absorbées en totalité par la DGFIP, report au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de l'impact PPCR. Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agents(es) public (que.s) et fragilisent les services publics rendus aux usagers. C'est inacceptable. C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que toutes les organisations syndicales ont appelé les agents(es) à la grève le 10 octobre dernier, rassemblant plus de 400 mille personnes sur tout le territoire au travers des différentes manifestations.

Au lendemain de cette journée de grève qui fut un franc succès, M DARMANIN n'a pas apaisé les craintes, en confirmant le gel du point d'indice, l'augmentation de la CSG de 1,7 points, le rétablissement de la journée de carence et de la suppression de 1 600 emplois au sein de la DGFIP qui nous le rappellent ne représente à elle seule que 6 % de toute la fonction publique d'Etat.

Et comme cela ne suffisait pas, il a décidé de reporter l'impact de PPCR au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Enfin, la cerise sur le gâteau, notre cher Directeur Général, nous propose de nouvelles règles de mutation en les justifiant à deux reprises par la rotation excessive d'agents sur certains postes avant même les groupes de travail. « c'est la nouvelle forme de dialogue social instaurée à la DG », je propose et vous acceptez !!!!

Vous n'êtes pas sans savoir, M le Président, que l'ensemble des élus de la CAPL de liste d'aptitude de B en A ont claqué la porte de cette dernière en apprenant de votre bouche qu'il n'y aurait aucune potentialité de promotion de B en A cette année pour la DNEF. Dans une période où la lutte contre la fraude fiscale est affichée comme une ambition forte du gouvernement, la DG envoie le signal très clair qu'elle ne compte nullement valoriser les agents chargés de lutter contre cette fraude.

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

La promotion par liste d'aptitude, est depuis 2013 intégralement unifiée au sein de la DGFIP.

Les listes 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, le recrutement et les promotions doivent s'effectuer par voie de concours ou d'examen, 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 les années précédentes, nous vous le rappelons, le classement doit rester le plus objectif possible et pour cela l'ancienneté dans le grade et l'échelon sont, pour ce qui nous concerne, les critères les plus pertinents. En sus, nous nous appuyerons aussi sur les comptes rendus d'entretiens annuels qui contiennent également quelques éléments tangibles.

Bien évidemment, au risque de nous répéter, 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'ENFiP. Une remarque cependant. Il nous paraît extrêmement préjudiciable que les nouveaux promus n'aient que 4 jours de formation commune. Pour rappel, il y a une dizaine d'années la formation commune durait 3 semaines et nous trouvions déjà cela trop court.

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