

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CAPL n°2 LISTE D'APTITUDE CGT FINANCES PUBLIQUES PARIS

La politique d'austérité déployée par Hollande et Valls, sous l'égide du pacte de responsabilité, repose sur un leurre : en échange de somptueux cadeaux financiers, le patronat s'était engagé à créer des emplois !

Cette supercherie est d'ores et déjà démasquée puisqu'il est avéré que cet argent public déversé une nouvelle fois aux pieds du MEDEF ne sert d'aucune manière à l'investissement, mais quasi exclusivement à augmenter les dividendes versés aux actionnaires. Personne ne s'en étonnera et sûrement pas les instigateurs de cette politique. Dans les SIE, les collègues sont exaspéré-es par la priorité donnée au paiement du CICE aux entreprises, sans qu'aucun contrôle ne soit effectué, et ce au détriment de leurs autres missions. Quel sera le prochain cadeau fiscal prioritaire accordé au patronat ?

Les désirs patronaux sont devenus des ordres pour un pouvoir dont les dernières décisions attaquent de plein fouet la politique familiale, élément essentiel de notre système de protection sociale. Leur prochaine cible est déjà connue : les sans-emploi désormais accusé-es de ne plus vouloir trouver de travail ...

Ne nous le cachons pas, ces campagnes politiques, les promesses trahies, les attaques répétées contre les droits sociaux produisent leurs effets : fatalisme, destruction des collectifs de travail, progression de l'extrême droite...

Dans ces conditions, au niveau Fonction Publique, 4 organisations (CGT, Solidaires, FA-FP, FSU) ont fait le choix d'appeler à une journée de mobilisation le 18 novembre.

- Contre les politiques d'austérité et la liquidation des services publics ;
- Pour le retrait du pacte de responsabilité et l'arrêt de la démarche stratégique ;
- Pour le développement d'une protection sociale couvrant tous les besoins ;
- Pour le déblocage du point d'indice et l'augmentation des salaires ;
- Contre tout recul sur nos règles de gestion et nos droits statutaires ;
- Pour l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- Pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services et à de bonnes conditions de vie au travail.

A la DGFIP, tout ne va toujours pas pour le mieux dans le meilleur des mondes !

Tout ce que la DGFIP fait subir à ses personnels et au Service Public relève des mêmes logiques : recul - voire abandon - des missions, suppressions d'emplois, restructurations, réduction des horaires d'ouverture au public, restrictions de crédit, blocage du point d'indice, attaques contre le statut des fonctionnaires, refus de reconnaissance des qualifications, remise en cause des règles de gestion...

La première conséquence des conditions de plus en plus dégradées de l'exercice des missions est un mal-être professionnel de plus en plus important, avec à la clé l'augmentation de toutes les pathologies qui en découlent. Le tableau de veille sociale le démontre : écrêtement de milliers d'heures, forte augmentation des comptes épargne temps, conflits entre collègues et/ou la hiérarchie, conflits avec les contribuables... Tout cela entraîne des pathologies allant de la crise de nerfs, stress, fatigue chronique, burn-out et conduisent parfois à des actes désespérés. Les sections syndicales sont de plus en plus souvent sollicitées par des agent-es en très grande souffrance.

Il est clair que ce ne sont pas les politiques actuelles menées à la DGFIP qui vont changer la donne ! Les Réunions Techniques d'Approfondissement (RTA) s'enchaînent pour gérer la pénurie d'emplois : réorganisation des SIE, fermeture des services au public, création de « Centres de contacts »...

La Direction Générale a annoncé dès le 9 septembre en Comité Technique de Réseau (CTR) : « il faudra faire qu'avec les moyens disponibles, nous ayons les meilleurs résultats : notre devoir est peut-être de discuter de certaines évolutions sur la manière d'exercer les missions »

De plus, lors des réunions régionales destinées à informer les cadres A+, la DGFIP a confirmé son intention d'engager une vaste opération de démaillage territorial, particulièrement néfaste en terme d'aménagement du territoire. Le guichet fiscal vole en éclat. L'objectif de la DGFIP se résume à encore moins de service public lorsqu'elle limite au maximum l'accueil physique des usagers.

La DGFIP continue donc de brader le service public et le service offert aux collectivités locales.

2015 ne dérogera pas à la règle avec 1 934 suppressions d'emplois prévues (dont 146 à la DRFiP de Paris) et toutes les lignes budgétaires des missions impactées à la baisse !!

La CGT Finances Publiques exige :

- l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- un recrutement massif par concours pour pourvoir l'ensemble des vacances d'emplois ;
- l'appel de l'ensemble des listes complémentaires pour septembre 2015.

En ce qui concerne cette CAPL, nous déplorons d'avoir eu de nouveau à demander au Directeur un fichier excel qui nous avait été communiqué sans problème l'an dernier ! Il est dommageable pour les représentant-es des personnels d'avoir à réclamer des informations qui devraient nous être fournies spontanément par la direction ! Nous souhaitons que cette situation ne se reproduise pas l'an prochain !

Cette année, nous constatons qu'il n'y a que 25 agent-es préclassé-es en « excellent » alors qu'il y en avait 46 en 2013 ! Cela augure d'ores et déjà d'une baisse drastique des recrutements par liste d'aptitude cette année ! Dans le même ordre d'idées, quid du plan de qualification ministériel pour cette année ?

L'estimation des potentialités de promotion allouées à chaque direction est déterminée comme suit : plage d'appel statutaire de la direction au regard de la plage d'appel globale et du nombre d'emplois disponibles.

Nous souhaitons a minima connaître le nombre d'agent-es sur la PAS et la potentialité de la DRFiP pour cette année.

La CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons, un certain nombre d'agent-es ne peut accéder à la promotion par le concours. Elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Nous tenons à rappeler que la CGT exige que le statut particulier des B DGFIP soit respecté. La promotion par liste d'aptitude ne doit pas représenter plus de 2/5 de la promotion totale en B. Ce

taux a été largement dépassé ces dernières années, ce qui a empêché nombre de recrutement par concours, qu'ils soient externes ou internes.

Les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude à la DGFIP reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

En effet, l'appréciation de la valeur professionnelle telle que définie dans le guide des travaux des sélections par liste d'aptitude ne nous permet pas d'avoir une vision claire des chances de chacun-e.

La CGT Finances Publiques condamne cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élu-es en « jury d'aptitude ».

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tou-tes les candidat-es une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulant-es et non pour les seul-es candidat-es dont le dossier a été classé «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 candidat-es qui auraient un parcours spécifique (agent-es techniques) ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agent-es en CAPN aux seul-es agent-es présélectionné-es par les directeurs locaux.
- une véritable formation professionnelle pour les futur-es promu-es

Par ailleurs, nous vous demandons de nous communiquer les éléments recueillis pour préparer cette sélection.

Cette année, les règles de gestion sont totalement harmonisées et chaque agent-e promu-e contrôleur-euse devra déposer une demande de mutation nationale pour obtenir un poste, quelle que soit sa filière d'origine et dans n'importe quel emploi de la DGFIP. Cette information a-t-elle bien été donnée à l'ensemble des agent-es afin qu'ils puissent faire leur demande en toute connaissance de cause ?

270 collègues ont fait acte de candidature, 25 sont classé-es en excellent, 132 en "très bon" et 112 en "à revoir" plus un collègue permanent syndical !

Seul-es les agent-es classé-es en excellent ont une chance d'être promu-es contrôleur-euses cette année.

La CGT revendique que tou-tes les agent-es qui postulent voient leurs dossiers classés dans la catégorie «excellent» afin que leurs candidatures puissent être examinées au niveau national, car seule la CAPN peut émettre un avis pour leur promotion.

Nous examinerons au cours de cette CAPL l'ensemble des dossiers et vous demanderons des réponses claires et précises quant à vos choix.

Enfin, une fois n'est pas coutume, compte tenu qu'il s'agit de la dernière CAPL de quelques élu-es de la CGT, nous souhaitons remercier Véronique PORREZ pour la disponibilité dont elle et son équipe ont toujours fait preuve à notre égard !