



Déclaration liminaire des élu-e-s CGT Finances Publiques Paris CAP L n°1 de liste d'aptitude de B en A Séance des 14-17-19 novembre 2014

Monsieur le Président de la CAP locale n°1,

A l'occasion de sa dernière intervention télévisée, le président de la République a confirmé la poursuite des réformes financées par la réduction des dépenses publiques.

Les politiques d'austérité menées depuis plusieurs années. se concrétisent par la mise en œuvre du Pacte de responsabilité c'est à dire 41 milliards d'euros de cadeaux aux entreprises financés par 50 milliards d'économies réalisés sur la dépense publique d'ici 2017. Il s'agit de plusieurs milliards d'euros de dépenses de fonctionnement en moins dont seront privés les services publics. pour réaliser leurs missions. La CGT exige son abandon.

Cette politique n'aboutira à rien de positif pour les travailleurs : les exemples grecs et espagnols sont là pour nous le montrer. Alors qu'on demande toujours plus d'efforts aux salariés, on distribue allègrement l'argent public aux entreprises sans contrepartie.

A la DGFIP, nous sommes en première ligne pour mesurer l'impact de ces choix politiques. 2000 suppressions d'emplois ont effet été annoncées pour 2015, auquel il faut rajouter 3000 vacances d'emplois au 1er septembre 2014 dont 300 à PARIS.

Dans ce contexte, de nouvelles restructurations sont annoncées pour gérer la pénurie des effectifs et préparer les suppressions à venir :

- *Les SIE* : suite aux regroupements programmés de SIE, 15 départements ne devraient plus avoir qu'un seul SIE à l'avenir ;
- La fusion des pôles enregistrement et des services de publicité foncière est programmée;
- *Les centres de contact* : il s'agit de créer des plate-formes téléphoniques départementales afin de pallier au manque de personnel dans les SIP ;;
- *Le contrôle fiscal* : refonte du contrôle fiscal dans une optique de service aux entreprises, suppressions de brigades de vérifications dans les directions départementales. Selon une estimation liée aux chiffres d'implantation des cadres, ce n'est pas moins de 100 brigades qui seraient supprimées.
- *La loi de modernisation de la vie des entreprises* (art 25) met fin au principe général des finances publiques qui réserve la compétence exclusive du maniement des deniers publics aux comptables publics , en permettant au privé de procéder au recouvrement amiable de certains produits locaux. Plus d'un quart de l'activité d'une trésorerie municipale pourrait être ainsi transférée.
- *La réforme territoriale* (suppression des départements et développement de l'intercommunalité) entraîne dès aujourd'hui les conséquences suivantes sur le réseau : regroupements des paieries régionales, suppression de trésoreries. A ce titre, 800 trésoreries C4 pourraient être supprimées dans les trois ans. C'est une véritable implosion du réseau qui se profile.

Cette politique affecte également nos missions.

- *Ressources humaines* : la mise en place des Centres de Service Ressources Humaines (CSRH) implique que tous les événements de la vie d'un agent seront gérés à distance, au détriment d'une gestion humaine de proximité ;

Le premier ministre a annoncé dans une lettre du 16 septembre 2014 sa volonté de développer l'interministérialité, pour les services de gestion de personnel et de matériel ;

- *Informatique* : c'est à une diminution du budget « *considérable* » (suivant les termes du sous-directeur) à laquelle notre administration doit faire face. En plaçant l'informatique sous la tutelle du premier ministre et d'un administrateur général des données, les pouvoirs publics dépossèdent encore plus la DGFIP de son autonomie.

- Concernant la mission d'accueil, la DGFIP abandonne toute ambition en réduisant les plages d'ouverture au public et ce, sous le fallacieux prétexte, de soulager les personnels d'accueil. Alors que la fusion avait pour objet, soit disant, d'améliorer les conditions d'accueil au public, la DGFIP revient sur ce principe, acculée par la pénurie de personnel. Cette nouvelle organisation ne peut que dégrader un peu plus l'image du service public et les conditions de travail des agents. Le débat sur les horaires ouvre aussi une brèche sur l'organisation du travail : en effet, en parallèle à ce chantier, la DGFIP réfléchit dès aujourd'hui en termes de cadencement. Il s'agirait bien à l'avenir de définir des périodes où les droits à congés seraient fortement réduits, voire carrément empêchés en cas de pics d'activité. Cette organisation existe déjà de façon informelle à la DGFIP, il s'agirait de l'officialiser et de la développer à l'avenir.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les promotions proposées aux collègues soient en constante régression. C'est ainsi que pour l'année 2015, le plan de qualification ministériel (PQM) n'étant toujours pas signé, les volumes de promotions ne sont donc toujours pas connus. Seules les potentialités, c'est à dire le volume indicatif de possibilités de promotion pour Paris, nous ont été communiquées par l'administration. Cette année, elles sont au nombre de 7.

Sur une liste totale de 206 agents, 9 sont classés « excellents » (ils ne seront donc pas tous promus), 123 « très bons » et 74 sont « à revoir », on notera au passage que ce dernier chiffre a doublé. Comment accepter une telle mascarade pour les agents concernés et plus largement pour l'ensemble des collègues en attente d'une promotion ? En effet, les perspectives de promotions pour les collègues classés en « très bon » sont encore verrouillées pour cette année

La perspective d'être, un jour, classé « excellent » et donc susceptible d'être promu s'éloigne de plus en plus pour la très grande majorité des 123 collègues « très bons » et que dire de la situation des collègues classés dans la catégorie « à revoir » qui n'ont quasiment plus aucune chance de promotion et ce quel que soit la qualité de leur dossier .

Pour les plus âgés d'entre eux, de plus en plus nombreux sur les listes, il n'y a plus de perspective de promotion. Cette situation est intolérable: pour les agents présents sur la liste d'aptitude, pour le droit statutaire à la promotion de l'ensemble des collègues, pour les élu-es du personnel en CAP L qui n'auraient, de fait, plus aucun rôle à jouer quelle que soit la valeur même des dossiers. La liste est quasi intangible et même si modifiable à la marge, conditionnée à un plan de promotion relevant du seul pouvoir discrétionnaire d'un Ministre dont l'optique est la rigueur budgétaire et donc la restriction du volume de promotions.

Nous réaffirmons nos revendications :

- Notre exigence visant à ce que tous les agents présents sur la liste d'aptitude soumise à cette CAP L préparatoire soient classés en « excellents » afin que leurs dossiers puissent être examinés en CAP N et qu'ils soient donc susceptibles d'être promus au regard de leur valeur professionnelle.

- que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

- que se substitue à la liste d'aptitude un véritable examen professionnel.

- que le système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN au seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux soit abandonné,

La CGT appelle les personnels le 18 novembre à se mettre en grève pour imposer d'autres choix à la DGFIP.