



SECTION



ALLIER

Monsieur le président,

Depuis 6 mois, le gouvernement en place s'applique à mener une politique qui va inévitablement accroître les inégalités. Qu'il s'agisse du contenu de certaines ordonnances de la loi travail, de la formation professionnelle, de l'assurance maladie ou chômage, l'avenir s'annonce très sombre. Pour force ouvrière, les régressions en matière de droits et de protection des salariés sont inacceptables.

La situation dans la fonction publique et à la DGFIP en particulier est tout aussi alarmante. Malgré la mobilisation importante du 10 octobre pour dénoncer les attaques en tout genre, Monsieur Darmanin est resté sourd aux légitimes revendications exprimées par les fonctionnaires.

Et comme si cela ne suffisait pas, le Directeur Général a décidé de « rajouter une couche » sur le mille-feuille indigeste de l'avenir des agents de la DGFIP en projetant de réformer les règles de mutations des agents de toutes les catégories.

Même si **F.O.-DGFIP** a toujours dénoncé l'inadéquation de certaines règles actuelles tant au regard des attentes des personnels qu'aux besoins des services, certaines propositions formulées par le directeur sont en l'état inacceptables.

Pour **F.O.-DGFIP**, le maintien des missions, du réseau et l'arrêt des suppressions d'emploi sont un préalable pour que les règles de gestion existantes soient opérantes et cessent d'être contournées au niveau local au mépris des droits des personnels.

Si l'on peut imaginer des aménagements qui éviteraient aux collègues souhaitant bouger à l'intérieur d'un département de déposer une demande de mutation nationale, pour autant nous refusons l'arbitraire local sans contrôle des CAP compétentes.

De même, tout en entendant que l'administration souhaite, pour des raisons de rentabilisation de la formation dispensée que l'agent demeure sur sa spécialité pour une période donnée, **F.O.-DGFIP** estime que le blocage géographique est inacceptable.

F.O.-DGFIP s'interroge également sur la mobilité forcée pour les agents promus par concours interne ou liste d'aptitude.

Aussi **F.O.-DGFIP** continue de revendiquer la possibilité pour ces agents d'être affectés sur leur département d'origine.

Vous comprendrez également notre réserve quant à la soit disant volonté affichée de redonner la main aux services RH locaux et aux CAP locales. En effet, la création des CSRH va impacter très fortement les effectifs des services RH locaux. Parallèlement, la réduction programmée du nombre de sièges des élus dans les CAP locales et la diminution des moyens qui leur sont alloués ne vont pas dans ce sens.

Cette subite décision de déconcentration des actes de gestion concernant les mutations ne s'inscrit-elle pas dans un projet global de CAP locales ou régionales interministérielles qui découlerait de la loi NOTRE. La réponse donnée par le Directeur Général est bien trop vague pour être rassurante.

En conclusion sur toutes ces questions, **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement aux CAPN qui doivent rester les seules compétentes en matière d'établissement des tableaux d'avancement, listes d'aptitude, d'affaires disciplinaires et de recours sur l'évaluation professionnelle. Elles doivent aussi conserver des compétences en matière de mutation.

En ce qui concerne la CAPL d'aujourd'hui, nous sommes réunis pour examiner le classement des dossiers des 16 agents ayant demandé la liste d'aptitude de C en B. Le département de l'Allier

bénéficie de seulement 3 potentialités.

Entre 2014 et 2018, au niveau national, le nombre de promotions aura diminué de près de 50 %, passant de 1024 à 515, volume pour l'instant indicatif, le plan de qualification ministériel n'étant pas signé.

Sur le nombre sans cesse en baisse du nombre de demandes, l'incertitude de retour dans le département d'origine et du peu de gain indiciaire, bon nombre d'agents s'autocensurent.

F.O.-DGFIP rappelle son attachement à la liste d'aptitude et dénonce cette politique qui illustre le mépris de l'administration à l'égard de ses agents.

Pourtant la liste d'aptitude est pour les agents un véritable moyen d'accès à la catégorie supérieure, une reconnaissance de leur valeur professionnelle.

F.O.-DGFIP réaffirme son attachement aux promotions internes.

Les agents ont besoin d'un signe fort de la part de leur administration et de leur Directeur Général. Or, il n'en est rien ! Nombreux sont les agents qui non seulement, ne sont pas reconnus, mais qui plus est, se sentent dévalorisés dans leur mission, leur investissement professionnel et personnel. C'est démotivant pour ces agents à qui on demande toujours plus, sans possibilité de promotion et d'augmentation de rémunération. La suppression des réductions d'ancienneté découlant de la mise en place de PPCR aggravera encore leur situation.

F.O.-DGFIP vous demande une attention particulière sur les dossiers que nous allons évoquer.

Nous attendons une réforme des formations théoriques des agents promus par liste d'aptitude et concours interne spécial. **F.O.-DGFIP** demande que de réelles discussions soient engagées à ce sujet et qu'elles aboutissent.

Pour conclure, **F.O.-DGFIP** vous rappelle ses revendications :

- Le maintien au département d'origine de tous les promus de C en B,
- Une véritable refonte de la grille indiciaire,
- La linéarité de la carrière à l'intérieur d'un même corps et une carrière sur deux niveaux de grade sans concours allant de l'indice majoré 384 à 658,
- Une véritable possibilité d'accès à la catégorie A en lieu et place d'une fin de carrière au rabais.

F.O.-DGFIP revendique des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons, l'accès pour tous à un grade ou un indice de fin de carrière dès 4 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade ou dès 56 ans pour les autres. Il exige, pour tous, le passage systématique au corps supérieur, à titre personnel, 6 mois avant la cessation d'activité.

Les élus F.O.-DGFIP
Michelle Bouvier / Sophie Auteroche
Expert
Christophe Randoing