



13

L'indépendance  
au service de tous!

Monsieur le Président,

Cette CAP locale est réunie pour établir la liste d'aptitude de C en B pour l'année 2018.

Tout comme les années précédentes et dans la continuité de la politique gouvernementale nos statuts, nos carrières, nos rémunérations, la pérennité de nos missions et de nos métiers, sont attaqués.

La remise en cause des règles de gestion sur les mutations en est l'exemple même. En faisant paraître sur Ulysse les nouvelles règles de mutation, alors que le groupe de travail n'avait pas encore eu lieu, le Directeur Général a démontré le peu d'égard qu'il a envers ses agents, et il est clair, que les fiches proposées bafouent leurs intérêts. Les règles de mutation actuelles sont loin d'être parfaites et cela démontre une inadaptation du système, tant au niveau des attentes des personnels qu'au niveau des besoins des services. Malheureusement, les nouvelles règles que nous impose la Direction Générale ne sont pas mieux, voire pire. A croire qu'elles n'ont été établies uniquement pour panser une gestion du réseau à bout de souffle.

Un réseau à bout de souffle, mené par un projet de loi des finances basé essentiellement sur des économies budgétaires, où restructurations du réseau, regroupements de missions à marche forcée et suppressions d'emplois prennent une place prépondérante. Suppressions d'emplois qui rappellent le, sont de l'ordre de 1648 pour les ministères économiques et financiers pour l'année 2018.

Le pouvoir d'achat, diminue inexorablement à cause :

- d'un point d'indice gelé depuis des années,
- du report des revalorisations indiciaires prévues dans PPCR,
- d'une prochaine augmentation de la CSG sans véritable compensation pérenne, qui ne nous rassure pas, bien au contraire !

Quant aux carrières, elles deviennent de moins en moins attractives.

Les baisses de promotions internes et la rémunération ne sont plus à la hauteur, ni des efforts demandés, ni de la technicité requise.

Nous avons tous besoin d'une légitime reconnaissance.

Celle-ci passe :

- par une revalorisation significative en matière indiciaire et indemnitaire. Nous en sommes encore très loin !

- par une large possibilité de promotions inter catégorielle (changement de grade). Ces promotions sont le reflet de notre technicité croissante, ainsi que notre engagement sans faille pour faire face à l'exercice de plus en plus difficile de nos missions.

- par un retour dans le département d'origine, on constate qu'à cause de cette incertitude les agents s'auto-censurent et on observe, de nouveau, une baisse de 19,87% du nombre de candidats pour cette année.

**FO-DGFIP, fidèle à ses revendications exige le retour au département pour les listes d'aptitude et son rétablissement immédiat pour tous, compte tenu du faible gain de rémunération perçu par les agents concernés.**

Au niveau local, la potentialité des promotions de C en B ne diminue pas cette année, à contrario, on constate une coupe sombre pour les promotions de B en A.

**FO-DGFIP13 tient donc à réaffirmer son attachement la liste d'aptitude en tant que mode de recrutement au grade supérieur, au même titre que le concours interne et que l'examen professionnel. Elle reste un mode de promotion statutaire et de reconnaissance professionnelle offerte aux agents**