



SECTION



AISNE

CAP locale n°2 du 6 novembre 2015

Déclaration liminaire des élus **F.O.-DGFIP**

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis ce jour en CAP locale pour établir la Liste d'aptitude de C en B pour l'année 2016. **FO** est le seul syndicat à défendre la liste d'aptitude comme moyen de promotion sociale.

Les élus **FO** dénoncent le manque de courage de l'administration qui, une fois de plus, n'a pas encore signé le plan de qualifications. C'est inadmissible ! Cette CAP va devoir sélectionner des dossiers sans savoir combien pourront finalement être retenus. C'est un double risque : classer trop peu de candidats, et perdre des promotions pour l'Aisne, ou bien en classer trop, et figer la liste pour l'an prochain. Compte tenu du très faible nombre de promus par liste d'aptitude dans un contexte budgétaire de raréfaction des promotions, les élus **FO** ne souhaitent prendre aucun risque de perdre une promotion et militeront pour classer un maximum de collègues dans la catégorie "excellent" afin que la CAP Nationale ait la possibilité de les retenir, cette année ou l'an prochain.

Par ailleurs, les élus **F.O.-DGFIP** Aisne déplorent que le nombre de postulants continue de diminuer par rapport aux dossiers recensés l'année dernière.

Faut-il le rappeler, tous les promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude participent désormais au mouvement général de mutations de septembre. Depuis 2013, des candidats d'excellente valeur ont renoncé à se porter candidats, ne pouvant risquer une mobilité géographique importante.

Autre frein, dès lors qu'un agent de catégorie C est promu B, comme il doit participer au mouvement général de mutation des B, son emploi de catégorie C est immédiatement libéré et offert au mouvement général des C. S'il est finalement contraint de refuser sa promotion par liste d'aptitude, l'agent renonçant sera affecté "à la disposition du directeur – sans résidence" dans le département : c'est donc la double peine.

Et c'est ainsi que tout est mis en oeuvre pour que les agents renoncent à la liste d'aptitude, qui est pourtant une voie d'accès statutaire. Autant dire que l'administration dissuade elle-même ses propres agents de postuler. La nette diminution des possibilités offertes par les plans de qualifications successifs n'arrange rien à l'affaire.

F.O.-DGFIP n'aura de cesse de porter la revendication du "**droit au retour**", c'est-à-dire la possibilité d'être maintenu, pour celui qui le souhaite, dans son département d'origine, y compris en surnombre. Pour **FO**, cette garantie doit être mobilisable par les promus de C en B par concours interne spécial (CIS), concours interne normal (CIN) et liste d'aptitude (LA).

F.O.-DGFIP est la seule organisation syndicale à exiger que ce dispositif profite à tous.

Hélas, la Direction Générale a retenu le système actuel, qui facilite le lissage des effectifs sur l'ensemble du territoire national dans un contexte insoutenable de pénurie des effectifs. Mais ce dispositif trop rigide fait perdurer au-delà du supportable des situations sociales difficiles.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** dénonce la politique de **régression sociale** que constituent ces modalités d'affectation en cas de promotion au corps supérieur. Il dénonce une volonté de l'administration de réduire le coût salarial en incitant à la diminution des postulants par tous moyens, tout en affichant un taux de satisfaction artificiellement plus élevé.

La Direction Générale des Finances Publiques s'inscrit-elle toujours dans le protocole pour la réduction des **inégalités homme/femme** lorsque dans le même temps elle met en place des dispositions la rendant impossible ?

Comment notre administration assure-t-elle désormais l'égalité de traitement à une mère de famille, candidate à un concours interne ou postulant à une promotion au choix, lorsque celle-ci n'y trouve d'autre avantage que la mobilité forcée, un gain de rémunération ridiculement peu élevé et des frais de double résidence ?

Quid de l'égalité des chances sur le territoire national entre l'excellent agent qui exerce dans un département fermé et l'excellent agent affecté dans un département ouvert ?

Le premier sait pertinemment que sa promotion risque de le conduire à une mutation subie, et auto-censurera sa candidature si il est chargé de famille. Quant au second, plus il a d'ancienneté administrative, plus il a de chances de revenir à proximité de son domicile, il pourra prendre un risque mesuré.

Les fiches proposées par le DG lors des derniers Groupes de Travail sur les mutations sont inadmissibles : elles remettent en cause les règles négociées et établies dans la fusion, sans en améliorer aucune, bien au contraire. La DG est en train de se doter d'une boîte à outils pour faciliter les restructurations en jouant avec les agents comme avec des pions. Ces règles de gestion, illisibles, complexes, mouvantes et anxiogènes sont une plaie pour la DGFIP. Pour citer quelques exemples, les contrôleurs ne pourront plus demander la mission structure "BCR" qui sera incluse dans "Fi Pro", ou le "SPF" qui sera intégré dans "Fi Per" : pratique pour fusionner les SPF ? Également, le mouvement complémentaire des cadres B (en mars) passerait à la trappe, ce qui va à l'encontre de la revendication de **FO** pour obtenir 2 vrais mouvements par an.

Si nos règles de gestion doivent être modifiées, cela doit être concerté avec les syndicats représentatifs dans le but unique de les améliorer, ce qui aurait par ailleurs un impact bénéfique sur les conditions de vie au travail.

Face à la violence de telles attaques, face à l'imminence des menaces, FO appelle tous les personnels à réagir fortement en participant massivement à la grève du 18 novembre prochain.

Les élus **FO-DGFIP** en CAPL n°2 (Contrôleurs)

Rejoignez **FORCE OUVRIERE**