Déclaration liminaire liste d'aptitude de B en A 14 novembre 2018

Monsieur Le Président,

La période est sombre. Depuis des mois, les salariés, les privés d'emplois, les retraités subissent des attaques de plus en plus violentes de la part du gouvernement. Les mesures prises par celui-ci, trop injustes et prenant pour alibi la réduction de la dette publique sans parvenir à la réduire, aboutissent à une dégradation de la situation des travailleurs alors que les cadeaux aux plus riches se multiplient.

Par exemple, en s'attaquant aux salaires différés des travailleurs, c'est le fondement même de tout notre système de Sécurité Sociale qui est mis à mal. Pour Force Ouvrière, chaque euro exonéré et non compensé représente un recul des droits collectifs et individuels arrachés de longue lutte par les travailleurs. La fiscalisation accélérée du financement de la Sécurité sociale remet en cause la garantie d'acquisition des droits pour les travailleurs et les place dans une situation de dépendance, au bon vouloir des politiques gouvernementales.

La DGFiP a 10 ans et, une fois encore, au nom de l'exemplarité peut-être, des préconisations de CAP 22 sans doute, elle supportera, en 2019, près de la moitié des suppressions d'emplois alors qu'elle ne représente désormais plus que 5 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

Rappelons par ailleurs le triste record détenu par la DGFiP : notre administration, depuis 10 ans, est la 1ère contributrice «à la maîtrise des effectifs de l'État». Ce n'est pas **F.O.-DGFiP** qui le dit mais la Cour des comptes dans son rapport de juin dernier intitulé «La DGFiP a 10 ans».

L'addition pourrait encore s'alourdir avec l'application annoncée par le Gouvernement de la «méthode à 10 000» dès l'année prochaine pour parvenir à 50 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique d'État à la fin du quinquennat.

F.O.-DGFiP condamne cette politique désastreuse pour l'exercice des missions et les conditions de travail des personnels.

Comment le directeur général compte t-il assumer devant les usagers la mise à sac du service public induite par cette mécanique destructrice ? En confiant par exemple à des prestataires extérieurs l'encaissement des recettes publiques pour pallier ce qui va devenir une carence manifeste de nos services ?

En généralisant l'accès des notaires au fichier immobilier et en fusionnant les services de publicité foncière ?

En abandonnant des missions en catimini, voire en les privatisant comme dans le cadre du Prélèvement à la source ?

Nous réitérons notre opposition à cette réforme qui privatise la collecte de l'impôt sur le revenu. Les atermoiements présidentiels exprimés publiquement sur ce dossier ont été intolérables car ils remettent en cause le professionnalisme des agents en charge de sa mise en œuvre.

Plutôt que de crier au loup, **F.O.-DGFiP** préfère alerter les agents sur les véritables menaces qui pèsent sur nos missions et nos conditions de travail. **F.O.-DGFiP** a ainsi mené au mois de septembre une grande enquête sur les conditions de travail à laquelle plus de 10 000 agents ont répondu. Cette enquête donnera lieu prochainement à un compte rendu et à des propositions concrètes pour améliorer le quotidien des agents.

F.O.-DGFiP met en garde les collègues contre le projet de suppression de la CAPN de recours des évaluations. Le dispositif envisagé pénalisera une fois de plus l'ensemble des agents. La suppression des réductions/majorations d'ancienneté ne limite en effet ni l'intervention ni les enjeux de la CAPN. Cette dernière trouve au contraire tout son sens dans un contexte de réduction de la promotion interne, de multiplication des affectations "au choix" et d'un passage programmé d'une évaluation au mérite à une rémunération au mérite.

Dans le contexte de cette CAP de liste d'aptitude, les élus **F.O.-DGFiP** en profitent pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce mode de recrutement statutaire qui permet aux collègues qui n'ont pas eu la possibilité de préparer les concours de bénéficier d'une promotion amplement méritée. Il s'agit d'un mode de promotion identique à celui des concours.

Nous dénonçons cependant l'absence de potentialités dans les Côtes d'Armor, pour la première fois depuis la création de la DGFiP. Ainsi notre direction, comme 57 autres au demeurant, se voit privée d'une promotion interne avant la CAPN.

Au niveau national, le volume des potentialités est de 85 promotions de B en A pour 2019. Pour mémoire : il était encore de 157 en 2016, il a donc été quasiment divisé par 2 en 3 ans. A titre indicatif, la CAPN de liste d'aptitude 2018 n'a procédé qu'à 11 promotions supplémentaires.

Pour le C en B, le volume annoncé par le bureau RH2A est de 375. Il était de 695 en 2016, la aussi, c'est presque une réduction de moitié en 3 ans.

Une chose est certaine, la Direction générale est constante dans ses méthodes : la réduction drastique des perspectives de promotion interne pour toutes les catégories A, B et C. D'ailleurs, le plan de qualification ministériel, qui permet des promotions au-delà de ce que prévoit le statut, est passé, pour le B en A de 585 promotions par an sur la période 2009-2012 à ZERO l'an dernier. Difficile pour les collègues concernés de compter sur les concours internes pour se rattraper : 149 places à l'examen professionnel 2019 et 170 places au concours interne 2019 contre 512 places au concours externe.

En réalité, le gouvernement a décidé, comme l'an dernier, de réduire la promotion interne, au strict minimum statutaire, à savoir :

le sixième des places attribuées au concours externe pour la liste d'aptitude, le tiers pour le concours interne. Ce tarissement de la promotion interne a, non seulement des conséquences sur les rémunérations, mais également sur les retraites, et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire !

Pour en revenir à l'ordre du jour de cette CAPL, 26 collègues font valoir leurs titres cette année dans les Côtes d'Armor (pour mémoire ils étaient 24 en 2017), pour zéro potentialité. 2 collègues sont déjà classés «excellents», 11 «très bons» et par conséquent 13 «à revoir».

Les élus **F.O.-DGFiP** défendront les collègues sans a priori, avec pour objectif de les classer dans la catégorie supérieure. En effet, cette CAP locale ne se limite pas au classement de 2 collègues dans la catégorie «excellent». A ce titre, abordez-vous cette CAPL dans un esprit d'ouverture ? Possédez-vous des marges de manœuvre ?

Pour conclure, le propre d'une organisation syndicale est de porter les revendications des salariés :

Aussi, **F.O.-DGFiP** exige l'augmentation des traitements de 16 % afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat depuis 2010. **F.O.** revendique également plus de services publics de proximité avec une implantation cohérente sur le territoire permettant de garantir l'égalité de traitement des usagers des services publics.

F.O.-DGFiP défend le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers.

Défendre les statuts, défendre la DGFiP, c'est défendre la République.