



## 22 Côtes d'Armor

### Déclaration liminaire liste d'aptitude de B en A novembre 2016

Monsieur Le Président,

En préambule la cgt Force Ouvrière revendique toujours l'abrogation de la Loi Travail, et pour ce faire elle va dans un premier temps saisir l'OIT (organisation internationale du travail), notamment sur la liberté, la protection du droit syndical, ainsi que sur le droit d'organisation et de négociation collective. En effet comment tolérer que 98,1 % des salariés du privé soient soumis à des accords locaux potentiellement inférieurs à leurs droits actuels ? Nous pourrions multiplier les exemples. Il s'agit d'un dumping social sans précédent.

Malheureusement la Fonction Publique n'est pas en reste. Le Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations porte en lui le démantèlement du statut général et des statuts particuliers de la Fonction Publique.

Les attaques contre les statuts prennent diverses formes ainsi qu'en atteste le projet de décret relatif au renforcement des politiques de ressources humaines dans la fonction publique. Ce projet est un outil permettant au gouvernement de piloter la mise en place du protocole PPCR. Il est utile de rappeler que PPCR, dans sa partie RH, a vocation à généraliser les corps interministériels ou des dispositions statutaires communes, obérant ainsi les corps particuliers et la gestion ministérielle.

Le volet PPCR sur les carrières et rémunérations est tout aussi insupportable. L'attaque des régimes indemnitaires particuliers de chaque administration aura bien lieu. Nivellement des garanties et rémunérations par le bas, individualisation des carrières, mobilité forcée, gestion interministérielle, le parallèle avec la Loi Travail ne souffre d'aucune ambiguïté.

Par ailleurs, Force Ouvrière rappelle son opposition au prélèvement à la source dont l'objectif est bien la fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG et donc la fiscalisation de la sécurité sociale. Or, pour Force Ouvrière, le financement de la sécurité sociale doit être basé sur le salaire différé. La sécurité sociale appartient au salarié et ne doit en aucun cas être versée au budget de l'Etat.

Maintenant venons-en aux problématiques de la DGFIP.

La DGFIP serait, selon les propos des gouvernements successifs, placée au cœur de la République. Mais il y a loin des paroles aux actes. Ainsi, pour 2017, ce ne sont

pas moins de 1815 ETPT (équivalent temps plein travaillé) qui viennent en diminution du plafond d'emplois autorisés à la DGFIP. Des artifices budgétaires sont utilisés en comptabilisant comme des emplois de titulaires les arrivées d'emplois d'apprentis dans les services. Cette façon de procéder relève de l'enfumage pur et simple. Chaque année, les suppressions d'emplois représentent plus de deux fois les effectifs de la DDFiP des Côtes d'Armor. C'est inacceptable !

Comme toujours, les conditions de travail des agents s'en trouvent davantage dégradées pendant que des missions sont abandonnées en catimini, voire privatisées comme dans le cadre du prélèvement à la source.

Pour faire face, la DGFIP est entrée dans une spirale infernale de fermetures de postes et de services au mépris du besoin réel des contribuables et usagers. Elle veut accréditer l'idée que le regroupement de services améliorera les conditions de travail, mais c'est un leurre. Bien au contraire, il sera ainsi plus facile de continuer encore et encore à supprimer des emplois. Les budgets de fonctionnement se réduisent d'année en année, la DGFIP n'a plus les moyens d'exercer ses missions, alors que nos concitoyens, notamment les plus démunis, sont en droit d'attendre autre chose que des services en ligne, aussi performants soient-ils.

Aujourd'hui nous nous retrouvons pour étudier les propositions locales pour la liste d'aptitude 2017 au grade d'inspecteur des Finances publiques.

Les élus FO en profitent pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce mode de recrutement qui permet aux collègues qui n'ont pas eu la possibilité de préparer les concours de bénéficier d'une promotion amplement méritée.

Nous dénonçons encore la baisse constante du nombre de promotions,

Au niveau national, le volume des potentialités est de 137 promotions de B en A pour 2017 (Pour mémoire : il était de 157 en 2016 soit – 13%).

Les listes d'aptitude, vous en conviendrez, se réduisent comme peau de chagrin.

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 par an de 2009 à 2012 à 50 cette année soit une baisse de 91 %. Difficile pour les collègues concernés de compter sur le concours interne ou l'EP pour se rattraper. En effet, 162 places sont prévues à l'examen professionnel 2017 et 81 places au concours interne 2017 contre 243 places au concours externe.

En ce qui concerne l'objet même de cette CAPL, compte tenu de la potentialité accordée au département des Côtes d'Armor, à savoir une, les élus **F.O.-DGFIP** militeront pour que cette CAP ne se limite pas au classement d'une collègue dans la catégorie « excellent ». Pour preuve certains dossiers de collègues classés « excellent » sont récupérés en CAP Nationale, 15 au titre de 2016. C'est d'autant plus important de classer plusieurs agents en « excellent » que pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2016 des B en A, l'administration a décidé que tous les agents admis à l'examen professionnel et classés « excellent » à l'issue des CAPL de liste d'aptitude sont considérés avoir choisi l'EP. Par conséquent la DG a décidé que dans chaque direction concernée le candidat retenu pour la liste d'aptitude serait le candidat suivant classé « excellent », ce qui bien évidemment pose problème lorsqu'il n'y en a pas. Dès lors, nous souhaitons que la liste ne soit pas figée que cette instance joue pleinement son rôle.

Au sujet de la liste, avez-vous établi une hiérarchie dans les agents classés « très bon » ? Si le critère d'évaluation est selon la direction très important, sur quels autres critères départagez-vous les candidats ? A ce sujet les avez-vous reçus ?

Pour ce qui nous concerne, nous défendrons sans a priori les dossiers des collègues qui nous ont mandatés, pour les passer d'une part de « très bon » à « excellent » et d'autre part de « à revoir » à « très bon ».

En conclusion, c'est l'avenir même de la DGFIP qui est en jeu.

Dès lors **F.O.-DGFIP** exige :

- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites
- des moyens à la hauteur des enjeux d'un service public de qualité
- la reconnaissance financière de nos qualifications
- le maintien des statuts particuliers gravement menacés par la mise en place du protocole PPCR.
- l'exclusion totale du dispositif RIFSEEP pour tous les agents

C'est pourquoi, **FO-DGFIP** appelle l'ensemble des agents à être dans l'action, dans les prochains jours et en amont de la journée de grève nationale programmée le 15 novembre prochain pour faire cesser un plan social sans précédent à la DGFIP, qui met nos missions en péril et les privatise et par delà, menace la Fonction publique dans son ensemble. Oui **FO** le martèle, il n'y a pas de République sans service public et sans organisations syndicales indépendantes.