



Syndicat National FORCE OUVRIERE

Des Finances Publiques

SECTION HAUTE-GARONNE

DECLARATION LIMINAIRE A LA CAPL1 DU 14 NOVEMBRE 2018

LISTE D'APTITUDE DE B EN A

Monsieur le Président,

« La DGFIP a 10 ans » et c'est dans un contexte de plus en plus lourd que nos services évoluent. Déjà, en début d'année, notre ministre a pris la décision inédite de supprimer le Plan Ministériel de Qualification pour 2018. C'est une première depuis 1989 ! Pour **Force Ouvrière**, il s'agit là d'un véritable déni de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents ! Les ministres de Bercy affichent un peu plus encore leur mépris envers les personnels. L'application de cette mesure limite le volume de promotions au cadre statutaire soit 2 inscriptions pour le B en A pour notre département.

Force Ouvrière a toujours condamné les politiques successives (RGPP, MAP...) visant à établir un contexte budgétaire d'austérité. Une fois encore, au nom de l'exemplarité peut-être, des préconisations de CAP 22 sans doute, la DGFIP 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'Etat.

Ainsi, la spirale infernale des suppressions d'emplois, de fermetures de postes et de services s'accroît, au mépris des besoins réels des usagers : 2130 suppressions d'emplois en 2019, 1600 en 2018, 1630 en 2017 près du quart des effectifs en 10 ans.

L'addition pourrait encore s'alourdir avec l'application par le gouvernement de la « méthode à 10 000 » pour parvenir à 50 000 suppressions d'emplois dans la Fonction Publique d'Etat d'ici la fin du quinquennat.

Après l'abandon, l'externalisation ou la privatisation des missions, la promotion du numérique à outrance, la disparition du numéraire, la généralisation de l'accueil sur RV, la création d'agences comptables dans le secteur public local et hospitalier, un contrôle fiscal réformé ... la création d'un réseau unique de recouvrement des recettes fiscales et sociales..., la DGFIP sera rabougrie, vidée de sa substance et sous dimensionnée. **FO-DGFIP** condamne cette politique de destruction du Service Public qui est également désastreuse pour les conditions de travail et l'exercice des missions.

Et pour couronner le tout, lors d'un groupe de travail intitulé « comment faire évoluer la rémunération des agents publics » du 22 octobre dernier, le gouvernement a proposé de ralentir de manière généralisée, d'un ou plusieurs mois, le passage de chaque échelon afin de dégager des marges de manœuvres à réinjecter dans l'indemnitaire, de 400 K€ par an pour un allongement de 2 mois et de 550 K€ pour un allongement de 3 mois.

Après le PPCR, autofinancé par les agents, qui a rallongé d'au moins 2 ans les carrières par la suppression des réductions de temps de service, des avances au minimum et des bonifications d'ancienneté, le gouvernement, en proposant ces 2 scénarios qui ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, rompt avec le principe de carrière des fonctionnaires pour faciliter la mise en place de sa future réforme des retraites par points.

Pour **FO Fonction Publique**, ces propositions sont inacceptables et relèvent de la provocation d'un gouvernement dont la seule idéologie est la réduction des dépenses publiques, en ne reconnaissant qu'une seule qualité à ses fonctionnaires : être une variable d'ajustement du budget de l'Etat !

Dans le contexte de cette CAPL, **FO-DGFIP** rappelle qu'elle a toujours défendu la liste d'aptitude, mode statutaire de recrutement, car la liste d'aptitude reconnaît le mérite professionnel des agents. C'est un des outils de promotion sociale, à l'instar des concours internes ou externes et des examens professionnels. Pour autant, et encore plus maintenant que les promotions se réduisent comme peau de chagrin, les élus **FO-DGFIP 31** s'interrogent sur la possibilité de bénéficier d'une deuxième liste d'aptitude.

Les élus **FO-DGFIP 31** condamnent le tarissement de la promotion interne et soutiennent les agents dont la perspective de carrière disparaît. Cela aura des conséquences sur le niveau de leurs salaires, mais aussi sur celui de leurs retraites et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire puisqu'il prive même de la GIPA les agents qui en bénéficiaient ou pourraient en bénéficier ! De plus, l'absence de reconnaissance professionnelle ne génère que de la souffrance et un grand sentiment d'injustice dans les services. Et l'examen des chiffres de cette CAPL nous le démontre : en effet, nous avons à examiner 62 dossiers (plus de 19 %) cette année contre 52 l'année précédente. Or, ce ne sont pas 10 candidatures nouvelles mais bien 20 dossiers (+ de 32 %) nouveaux. En effet, si 2 agents ont été promus à IFip ce sont bien 8 agents qui ont renoncé pour des raisons diverses à postuler à l'inscription sur la liste d'aptitude dont 4 étaient classés en « très bon ». Tous les ans, vous allez avoir à gérer un quota toujours plus grand d'agents démotivés car n'ayant plus aucune perspective de carrière et donc financière mais qui devront rester toujours plus longtemps au travail pour une pension moindre.

Enfin, **FO-DGFIP** demande l'organisation de tous les concours à des dates différentes et exige que chaque agent puisse se présenter aux concours et examens sans limitation aucune tout au long de sa carrière.

