



SECTION DE LA GIRONDE

LISTE D'APTITUDE DE C EN B POU 2011 **FILIERE FISCALE**

CAPL LOCALE des 2 et 3 /11/2010

DECLARATION LIMINAIRE DE FO-DGFIP 33

Monsieur le Président ou Madame La Présidente,

Cette CAPL de liste d'aptitude de C en B se tient sous les feux d'une actualité sociale particulièrement brûlante.

La DGFIP comme tous les secteurs du Privé et du Public traversent depuis de nombreux mois un conflit lié au passage en force de la réforme des retraites du privé et du public

Cette réforme des retraites se traduit par un allongement de la durée de cotisations et le report de l'âge légal de la retraite va maintenir les agents dans des services où les conditions de travail se dégradent encore plus tous les jours

La mise en place néfaste de la RGPP détruit le Service Public Républicain en organisant la politique de suppressions massive d'emplois au sein de la Fonction Publique d'Etat.

Le non remplacement de tous les départs à la retraite et les suppressions d'emplois annoncées pour 2011 ne vont qu'aggraver cette situation de tension extrême et d'explosion des services.

Même si les structures départementales de la DGFIP ne rentrent pas encore dans ce schéma, la fusion des directions départementales au sein de directions départementales interministérielles sous l'autorité du Préfet entraînera l'individualisation des rémunérations, et corrélativement une plus grande prise en compte des résultats pour ces mêmes rémunérations. La méthode de gestion par métiers met ainsi en péril nos statuts et nous constatons, une fois de plus que toutes ces réformes cèdent le pas vers le privé et une mobilité des personnes plus importante.

Face au démantèlement organisé de la fonction publique dans son ensemble, FO-DGFIP réaffirme son attachement à la notion de gestion de l'ensemble des personnels par le Directeur Général des Finances Publiques, dénonce les dispositions de la RGPP et les tentatives de gestion des personnels par l'autorité préfectorale.

Ces futures contrôleurs que nous défendons aujourd'hui, vont intégrer le nouvel espace statutaire de la catégorie B.

FORCE OUVRIERE a fortement dénoncé cette nouvelle grille de la catégorie du B qui aboutit à une dislocation de la carrière même s'il est reconnu qu'elle apporte quelques gains substantiels aux contrôleurs de fin de carrière.

Cette réforme en trompe l'œil ne masque nullement l'allongement plus que significatif de la carrière.

En outre, loin d'apporter les gains indiciaires tant attendus, cette nouvelle grille ne permet pas un vrai déroulement de carrière par l'instauration d'une sélection draconienne pour accéder aux niveaux supérieurs tout en ne reconnaissant plus l'acquisition des qualifications.

Cette réforme accroît la concurrence entre les salariés du secteur public car elle introduit la concurrence entre les salariés du secteur public et en individualisant les résultats au détriment de la conception de l'esprit d'équipe. Cette nouvelle philosophie engendre une ambiance délétère dans les services, entre les agents et entre la hiérarchie et le personnel, et enfin entre la hiérarchie.

En outre, FO-DGFIP s'oppose à la mise en place de la PFR et tout ce qui vise à asseoir tout ou partie de la rémunération sur des critères individualistes et arbitraires.

Depuis longtemps, la plupart des chefs de services ne « favorisent » plus les agents ayant atteint 55ans, suivant ainsi les directives de la DG.

FO-DGFIP reconnaît dans la suppression du critère de l'âge pour l'accès à la catégorie B la juste réponse à une revendication qui était attendue depuis longtemps. Mais FO-DGFIP n'est pas dupe, cette petite avancée pourrait laisser croire aux agents qu'il s'agit d'un véritable débouché alors que cette sélection n'a aucun caractère systématique, qu'elle reste toujours aussi draconienne et qu'aucun contingent spécifique n'est prévu pour les fins de carrière.

Bien sûr, la suppression du critère de l'âge a été perçue par les agents comme une avancée positive vers les grades de fin de carrière. Cette évolution offre un espoir aux agents plus âgés à la liste d'aptitude. Mais nous maintenons notre revendication pour des agents plus jeunes et qui remplissent toutes les conditions statutaires pour accéder en catégorie B. (notation, compétence, durée de carrière...etc) et qui se voient en refuser l'accès au motif qu'ils sont trop jeunes selon l'Administration.

Parfois pour ces agents, l'évolution de leur notation n'a pas été à la hauteur de leur investissement. Leur carrière s'en trouve aujourd'hui pénalisée.

La sélection par liste d'aptitude constitue pour les agents un réel débouché de carrière. Elle est perçue comme la reconnaissance de leur forte implication dans la bonne marche du service public. Elle est l'aboutissement des efforts constants qu'ils ont fournis tout au long de leur carrière. C'est aussi le désir de mettre en œuvre leurs compétences à un niveau supérieur.

Les agents attendent que l'Administration reconnaisse leurs mérites.

Dans le contexte actuel où les fonctionnaires vont devoir travailler plus longtemps, où leur pouvoir d'achat diminue d'année en année, un changement de corps peut permettre en partie de compenser les pertes occasionnées par la rigueur budgétaire.

Pour ces raisons, FO-DGFIP 33 demande :

- 1- Que la DRFIP de la Gironde élargisse très sérieusement le nombre de sélections en « excellent » et en « très bon ».
- 2- Que la DGFIP accepte de promouvoir en catégorie B, lors de la CAP Nationale, tous les agents classés en « excellent » lors des CAP locales.
- 3- Que la suppression du critère de l'âge puisse trouver une réelle concrétisation par la mise en place d'un quota supplémentaire de promotions n'interférant pas sur les plus jeunes promouvables.

FO-DGFIP 33 demande par ailleurs que soit enfin instauré le grade de « Contrôleur de fin de carrière ». Cette revendication fondamentale de FO-DGFIP nous paraît particulièrement urgente et justifiée, c'est une question d'équité et de justice sociale.

En ce qui concerne la CAP locale de ce jour, les représentants de FO-DGFIP 33 entendent y défendre, avec la plus extrême détermination, les intérêts des agents et leur droit à une légitime promotion.

