



“Et vivre, c’est ne pas se résigner” (Albert Camus)

Syndicat **Force Ouvrière** DGFIP – Section de l’Oise
DDFiP de l’Oise, 2 rue Molière, 60021 BEAUVAIS Cedex

permanence le lundi

Tél – Fax - Répondeur : 03-44-06-35-68

mail : fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr

web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/060/>

FO : le syndicat qui reste un syndicat

Déclaration liminaire **F.O.-DGFIP 60**

CAPL n°2 du 19 novembre 2012

Monsieur le Président,

Au cours de cette CAP, nous pourrions discuter de la perte de pouvoir d’achat que ressentent, quotidiennement, et ceci depuis plusieurs années, tous les agents de la DGFIP, et en particulier nos collègues de catégorie C, les plus exposés.

On pourrait parler des 2 023 suppressions d’emplois, cette année encore, à la Direction Générale des Finances Publiques.

Nous pourrions évoquer, tant et tant de problèmes, tant de difficultés auxquelles sont confrontés quotidiennement tous les agents qui chaque jour s’investissent pour que notre ministère soit « au top » des administrations les plus modernes, les plus efficaces et ce sans aucune contrepartie et si peu de reconnaissance de la part de leur employeur.

Mais si tous ces sujets sont, ô combien, préoccupants et source de débats, nous sommes présents pour évoquer dans cette commission administrative paritaire locale l’examen de la liste d’aptitude au corps de Contrôleur des Finances Publiques.

Nous allons siéger alors que nous ne connaissons pas les possibilités exactes de promotion, mais une soi-disant « *potentialité maximum* », ce qui est contraire dans l’esprit aux dispositions du décret de 1982 selon lesquelles les élus du personnel doivent disposer d’un niveau d’information équivalent à celui de l’Administration.

Le guide des travaux publié par la Direction Générale prévoit, (page 44 sur une centaine) : « *Afin de permettre aux CAPL de jouer pleinement leur rôle et de favoriser le dialogue social, la liste des agents classés « excellent » présentés par le directeur devra obligatoirement comporter un nombre d’agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction.* » Mais pourtant, c’est bien avant que les potentialités ne soient connues, que vous avez fait paraître sur Ulysse 60, la liste des agents proposés pour l’Oise. Vous comprendrez que cela ne peut que créer le trouble auprès des élus et des agents.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** dénonce la remise en cause inacceptable du plan pluriannuel de qualification, juste reconnaissance des efforts consentis par les personnels et de leur technicité.

Force est de constater, et la formule est usée, que la reconnaissance des efforts massivement consentis par chaque agent pour faire de la DGFIP la vitrine de l’état républicain se fait attendre.

F.O.-DGFIP revendique a minima la reconduction du Plan Ministériel de Qualification 2009-2012.

Et puis, comment aborder cette réunion sans dénoncer les nombreux freins à une véritable promotion interne à la DGFIP, et notamment le refus de l'administration d'accorder le « droit au retour » aux agents des deux filières, tel qu'il existait dans la filière gestion publique. C'est-à-dire une priorité absolue pour l'affectation (y compris en surnombre), dans le département d'origine, des promus de C en B par concours interne ou liste d'aptitude.

Ne pas reconnaître le bien fondé du **DROIT AU RETOUR**, cela équivaut à :

- faire obstacle au droit à la promotion interne des agents,
- favoriser la discrimination hommes / femmes,
- refuser le droit à la promotion sociale aux familles mono-parentales, ce qui constitue aussi une discrimination,
- obliger les agents de la DGFIP à devoir choisir entre promotion sociale et vie familiale,
- oublier que 60 % des agents de la DGFIP sont des femmes et qu'elles n'ont pas à devoir faire le choix entre vie familiale et promotion interne.

Sans le DROIT AU RETOUR, les agents qui manifestent une volonté de promotion sociale sont pénalisés dans leur vie personnelle : frais de double résidence, éloignement familial, frais de transport, etc....

Rappelons également que le gain de rémunération des promotions de C en B n'est pas supérieur à 150 euros par mois !

Dans ces conditions, comment choisir entre promotion sociale et vie de famille ?

Le succès de la **pétition F.O.-DGFIP en ligne pour le droit au retour** est devenue le seul espoir pour les agents candidats de continuer à postuler, et le dernier levier pour leurs chefs de pouvoir récompenser leur excellent travail par une promotion sans perdre un élément précieux de l'équipe, ce qui n'est pas rien dans un département à fort turn-over comme le nôtre.

Pour beaucoup, cette liste d'aptitude 2013 est la promotion de la dernière chance ; les tensions sont exacerbées pour les mères de famille et les collègues qui n'ont pas de moyen de locomotion.

F.O.-DGFIP 60 réaffirme son attachement à une promotion interne accessible à tous, la liste d'aptitude étant un mode de recrutement prévu par le Statut, au même titre que les concours externes et internes.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** revendique la mise en place d'un plan pluriannuel de qualification massif, pour tenir compte de l'accroissement indiscutable de compétences professionnelles exigées par les réformes, les transferts de tâches quotidiennes entre agents de catégories différentes, ainsi que la création de grades de fin de carrière tant en catégorie C qu'en catégorie B, à l'instar de ce qui existe pour la catégorie A.

**Ce n'est plus seulement une revendication,
cela est devenu une question d'égalité et de justice sociale.**

Les élus **FO** en CAPL n°2