



Syndicat **Force Ouvrière** DGFIP  
Section locale **FO** DGFIP62  
DDFiP du Pas de Calais 62000 ARRAS  
\*\*\*\*\*  
☎ : 06.04.40.51.41  
@ : [fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip62@dgfip.finances.gouv.fr)  
🌐 Site web : [www.fo-dgfip-sd.fr/062/](http://www.fo-dgfip-sd.fr/062/)

“ Si celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu ” Bertolt Brecht

## CAPL du 16 novembre 2018 Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

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

Ainsi, la spirale infernale de suppression d'emplois, de fusions et fermetures de postes et de services, s'accroît, au mépris des besoins réels des usagers : 2 130 suppressions d'emplois en 2019, 1 600 en 2018, 1 630 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'État d'ici la fin du quinquennat.

Transformer la fonction publique avec un recours aux contractuels, développer la mobilité et la rémunération au mérite des fonctionnaires et créer des plans de départs volontaires à la suite de l'abandon de missions ou de suppressions de postes demeure l'objectif central de la nouvelle politique publique de ce gouvernement.

Casser le statut, introduire la rémunération individuelle au mérite, externaliser des missions, tout cela s'inscrit dans la même démarche pour respecter les critères de convergence de l'Union européenne et les revendications du Medef.

**Force Ouvrière** exige le maintien du statut de la fonction publique et des statuts particuliers.

Pour **FO**, les propositions de CAP 22 n'ont qu'un but : mettre fin au modèle social français en enlevant les financements nécessaires aux services publics, pour laisser la part libre aux lois du marché et au nouveau monde de chacun pour soi.

Pour couronner le tout, lors d'un groupe de travail intitulé « Comment faire évoluer la rémunération des agents publics » du 22 octobre 2018, 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 M€ par an pour un allongement de deux mois et de 550 M€ pour un allongement de trois mois !

Après le PPCR, autofinancé par les agents, qui a rallongé d'au moins deux ans les carrières par la suppression des réductions de temps de service, le gouvernement veut rompre avec le principe de carrière des fonctionnaires pour faciliter la mise en place de sa future réforme des retraites par points.

Pour la **Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière**, 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 qualité à ses fonctionnaires : être une variable d'ajustement du budget de l'État !

C'est particulièrement démotivant pour les agents, à qui on demande toujours plus dans des services soumis à des restructurations incessantes et rendues exsangues par les suppressions d'emplois !

Concernant ces CAP locales, nous dénonçons la décision inédite de supprimer le plan ministériel de qualification, décision qui limite le volume de promotions au cadre statutaire.

Pour la première fois depuis 1989, nous n'aurons pas de plan ministériel de qualification.

Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit là d'un véritable déni de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents !

À ce titre, les élus **F.O.-DGFIP** dénoncent le trop faible nombre de promus par liste d'aptitude. Pour 2019, au plan national, le volume – indicatif – des potentialités n'est que de 85 promotions, dont 1 seule pour le Pas-de-Calais !

Une telle évolution, pour rester optimiste et ne pas parler ironiquement de régression, est scandaleuse.

Cette absence de reconnaissance professionnelle ne génère que de la souffrance et un grand sentiment d'injustice dans les services.

Ces très faibles possibilités de promotions attestent bien de l'application d'une politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des déficits et accentuée par le gouvernement actuel.

Pour les fonctionnaires de la DGFIP, aucune perspective de carrière ne se profile donc à l'horizon ! Ce tarissement de la promotion interne a non seulement des conséquences sur le niveau des salaires, mais aussi sur celui des retraites, et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire !

**F.O.-DGFIP** est le seul syndicat à défendre ce mode statutaire de recrutement, car la liste d'aptitude reconnaît le mérite professionnel des agents.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette sélection doit être réalisée de la manière la plus objective possible, en prenant en compte les investissements personnels, les compétences et non pas uniquement la notation.

C'est un des outils de promotion sociale dans la fonction publique, à l'instar des concours internes ou externes, et des examens professionnels.

Aujourd'hui, cette CAP locale va devoir retenir une candidature, parmi les nombreux postulants qui effectuent avec une conscience professionnelle indéniable un travail de qualité depuis des années.

Plus exactement, la direction devra sélectionner 1 personne sur 79 candidatures, soit à peine plus de 1,27 % !

Quelle dérision...

Pour mémoire, il y avait 3 potentialités en 2016, 2 en 2017, 1 en 2018... fatale érosion, le compte à rebours est-il lancé ?

Ces chiffres montrent-ils le véritable respect que la Direction Générale porte envers des agents de qualité, dont la conscience professionnelle, les compétences et l'investissement ne peuvent qu'être reconnus ?

En outre, les élus **F.O.-DGFIP** déplorent que le nombre de postulants stagne à un niveau très bas laissant présager un sombre avenir pour la promotion interne. La démotivation gangrène petit à petit les services.

En effet, entre le système de mutation en pleine refonte et le peu de potentialités offertes, la crainte de l'avenir freine les agents dans leur volonté de promotion !

Le plongeon à l'aveugle est une discipline difficile qui nécessite un climat de confiance, loin d'être présent actuellement au sein de notre direction.

**F.O.-DGFIP dénonce la disparition des plans de qualifications ministériels remettant en cause le déroulement de carrière des agents.**

**À ce titre, F.O.-DGFIP revendique le passage pour tous à titre personnel à un grade de fin de carrière ou à un corps supérieur, ceci dès 4 ans dans le dernier échelon pour les uns ou dès 56 ans pour les autres.**

**F.O.-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.**

### **Les élus F.O.-DGFIP 62 :**

#### **Titulaires**

Hervé DANNEELS et Michaël MILLOT

#### **Suppléants**

Christine HERMANT et Anne-Lyne LISOWSKI

#### **Experts**

Gautier LEDOUX et Nicolas WANIN