



Section du Bas-Rhin

DECLARATION LIMINAIRE

CAPL N°2 du 10/11/2017 - Liste d'aptitude de C en B

CAPL N°1 du 07/11/2017 – Liste d'aptitude de B en A

Monsieur le Président,

Depuis la nouvelle mandature, le Président de la République et son gouvernement ont mis en place une politique libérale visant à accroître les inégalités au profit d'une minorité : ordonnances sur le Code du Travail, baisse des APL, augmentation du prélèvement de la CSG, suppression de l'ISF pour les plus riches, ...

Sans parler des réformes à venir...

Bien entendu, la Fonction publique ne pouvait être exclue de ce jeu dont la règle repose sur le principe du perdant-perdant. Aux yeux de ce gouvernement comme des précédents, à la rubrique dépense publique, les agents de la Fonction publique ne se résument qu'à une ligne comptable, variable budgétaire dont le montant doit diminuer drastiquement.

Le budget 2018 est la plus fidèle représentation de cette volonté politique avec :

- le gel du point d'indice pour 2018
- la suppression de 120 000 emplois, dont 50 000 dans la Fonction publique d'État, sur la durée du quinquennat, avec déjà une suppression annoncée de 1 600 emplois à la DGFIP pour 2018 qui viennent se rajouter aux 30 000 subies depuis quinze ans,
- l'augmentation du prélèvement de la CSG avec seulement une mesure de compensation fixe qui ne suivra donc pas les gains indiciaires futurs des agents,
- le rétablissement du jour de carence,
- des perspectives de privatisation et d'abandon de missions que l'administration prépare, suite à la commande du Premier Ministre, sous l'égide d'un comité intitulé CAP 2022, issu du programme Action Publique 2022, composé non seulement de détracteurs farouches de la Fonction publique mais également de soit disant experts étrangers qui ne connaissent rien à notre tradition administrative.

Concernant les carrières, la mise en œuvre des éléments de revalorisations, même très faibles, de PPCR programmés en 2018 (transferts primes-points, attribution de points d'indice dans la grille, intégration des travailleurs sociaux de B en A) est repoussée d'une année au 1er janvier 2019.

Dans le même temps, toutes les mesures néfastes de PPCR se poursuivent (notamment l'allongement des carrières).

Conséquence de toutes ces mesures inadmissibles mettant en péril les services publics, un agent sur trois à la DGFIP était en grève lors du mouvement de mobilisation du 10 octobre dernier. Le niveau de mobilisation, très supérieur à la moyenne de la Fonction Publique, témoigne d'un malaise persistant dans les services.

Les politiques successives de suppressions d'emplois relayées par la Direction Générale aboutissent à un resserrement accéléré du réseau et au démantèlement des missions. L'ASR (Adaptation des structures et du réseau) qui n'a d'autre objectif que d'adapter les services à une diminution constante des moyens humains et matériels, fait des ravages.

Pour FO DGFIP, il est clair que le regroupement des sites et la concentration de certaines missions ont préparé le terrain pour des propositions d'abandon ou d'externalisation de missions.

Enfin, conséquence de ce qui précède, le Directeur Général projette de réformer les règles de mutation des agents de toutes catégories.

FO DGFIP n'a jamais considéré que l'existant constituait l'alpha et l'oméga hors desquels il ne serait pas possible de fonctionner. Même si, depuis 2011, nous avons dénoncé une inadaptation des règles de mutation tant aux attentes des personnels qu'aux besoins des services, certaines propositions formulées par le DG sont en l'état inacceptables (par exemple le blocage géographique).

FO DGFIP continuera de revendiquer :

- La création de 2 réels mouvements de mutation nationaux par an,
- Une affectation la plus fine possible (commune, mission, structure) à l'issue du processus dans les CAP compétentes
- Et donc la suppression du statut d'agent ALD (Agent à la disposition), qui se multiplie
- L'application de la possibilité d'affectation dans le département d'origine pour les agents promus par concours ou liste d'aptitude. Son absence va à l'encontre de la promotion sociale.
- Un mouvement spécifique sur postes pour les B et C.

FO DGFIP refusera toujours l'arbitraire local sans contrôle des CAP compétentes.

Les propositions du Directeur général nous inquiètent également en raison de la création des CSRH qui vont vider les services RH locaux de leurs effectifs, de la diminution programmée du nombre de sièges dans les CAPL et de la réduction systématique du temps de préparation et de rédaction des comptes-rendus des élus du personnel.

Parce que FO DGFIP ne réfléchit plus en termes de filières depuis sa création en 2009 par union des Syndicats FO Trésor et SGI-FO, mais en termes d'agents de la DGFIP, sans distinction, **FO DGFIP continuera de se positionner dans le seul intérêt des agents, de TOUS les agents, car, pour nous, priorité doit rester aux agents !**

Vous comprendrez, Monsieur le Président, que ces questions impactent fortement les décisions prises par les collègues en ce qui concerne la CAPL de ce jour.

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

D'ailleurs, ces potentialités montrent-elles le respect que porte la DG à ses agents dont la conscience professionnelle, les compétences et l'investissement ne peuvent qu'être reconnus ?

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.

FO DGFIP a toujours défendu la liste d'aptitude, mode statutaire de recrutement, car la liste d'aptitude reconnaît le mérite professionnel des agents. Pour FO DGFIP, elle doit être réalisée de manière la plus objective possible. C'est un des outils de promotion sociale dans la fonction publique, à l'instar des concours internes ou externes, et des examens professionnels.