



## **Déclaration liminaire – CAPL du 24 octobre 2013**

Monsieur le Président,

Au cours de ces CAPL, 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 1988 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 plus haut niveau » 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 ces CAPL l'examen de la liste d'aptitude au corps de Contrôleur et des inspecteurs des finances publiques.

Nous allons siéger alors que nous ne connaissons pas les possibilités exactes de promotion, 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 37) : « *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 81, la liste des agents proposés pour le Tarn. Vous comprendrez que cela ne peut que créer le trouble auprès des élus et des agents.

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.

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 81** 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.