



SECTION
DU
VAR

Syndicat **Force Ouvrière DGFIP** – Section du Var
place besagne 83000 Toulon
Tél fixe : 04-94-03-82-90
Tél portable : 06-88-37-36-97
mail : fo.ddfip83@dgfip.finances.gouv.fr
web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/083/>

Déclaration liminaire **F.O.-DGFIP**

CAPL

Listes d'aptitude B en A
6 novembre 2018

Monsieur le Président,

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 **FO Fonction Publique**, 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 var !

Une telle évolution 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 CAPL va devoir sélectionner quelque rare collègue, parmi les dizaines de candidats qui effectuent avec brio un travail de qualité depuis des années.

Plus exactement, la direction devra retenir 1 personne sur 63 postulants, soit à peine plus de 1,5 %! Quelle dérision...

Pour mémoire, il y avait 3 potentialités en 2014, 2 en 2016... fatale érosion !

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.

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.

FO
DGFIP

SEUL SYNDICAT DE LA DGFIP À REVENDIQUER

2 VRAIS MOUVEMENTS DE MUTATIONS

SEPT + MARS =

- + DE LIBERTÉ
- + DE CHANCE D'ÊTRE MUTÉ
- + DE CHANCE DE RÉSOUDRE DES SITUATIONS DIFFICILES

FO premier syndicat dans la fonction publique d'État

Secrétaire Départementale : Sophie DEGEILH
Permanente : Anne MAURICE

FO DGFIP, LE SYNDICAT LIBRE ET INDÉPENDANT.