



Listes d'aptitude aux grades d'inspecteur et de contrôleur



Compte-rendu des CAP locales des 12 et 13 novembre 2018 (Listes d'Aptitude de C en B et de B en A) :

Nos deux sections syndicales CGT et Force Ouvrière de la DDFiP de Charente-Maritime ayant décidé de se présenter en commun lors des élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre prochains, nous présentons ici les interventions que nous avons effectuées conjointement lors des CAPL de listes d'aptitude pour l'année 2019.

Déclaration liminaire :

Dans chacune des deux CAPL, les représentants de la CGT et de FO de la DDFiP 17 ont déclaré :

Monsieur le Président,

Cette CAP locale se tient sous les jours les plus sombres qu'ait jamais connus notre administration, mais aussi les fonctionnaires et tous les salariés de ce pays. Ce gouvernement a manifestement déclaré la guerre au monde du travail en général, mais il semble bien que la DGFIP soit aux premières loges de ce tsunami anti-fonction publique et anti-fonctionnaires qui s'annonce.

Après avoir remis en cause les règles de gestion de la DGFIP qui garantissaient les affectations des agents et leur droit à la mutation dans le cadre d'un mouvement national sur des bases objectives, voici que l'on nous annonce en même temps que la destruction de 50 000 postes de fonctionnaires d'ici la fin du quinquennat : le recrutement de contractuels comme devant devenir la règle pour la fonction publique, la rémunération dite « au mérite », l'augmentation du temps de travail, et ce, alors que le ministre DARMANIN et son adjoint DUSSOPT n'hésitent plus à annoncer ouvertement la fin du statut des fonctionnaires. Dans le même temps, l'année à venir s'annonce comme celle de la fin du code des pensions de la fonction publique, avec une prétendue « réforme des retraites » qui ne vise qu'à diminuer les droits de tous les retraités et futurs retraités.

Nous avons révélé un plan de « restructurations » de la DGFIP d'une ampleur sans précédent, dont sept directions départementales seront les « préfiguratrices » en 2019, avec généralisation à toute la DGFIP dès 2020. Il s'agit d'un véritable démantèlement programmé de la DGFIP :

- ▶ *Fusions de directions.*
- ▶ *Disparition des 2/3 des trésoreries.*
- ▶ *Disparition des 3/4 des SIP, SIE, PCRP, PCE, SPF.*
- ▶ *Diminution de moitié du nombre de communes d'implantation des services de la DGFIP par département*
- ▶ *Transfert de services complets dans des zones « moins urbaines ».*

Ces révélations n'ont pas été démenties par la DG, ce qui, bien évidemment vaut, hélas, confirmation de nos informations.

Cela va entraîner des mutations forcées pour des milliers d'agents, l'aggravation des conditions de travail pour tous, la fin du maillage territorial qui faisait une des grandes qualités reconnues par tous les citoyens à notre administration. Ce serait enfin un affaiblissement dans des dimensions encore jamais vues du service public fiscal, foncier et de comptabilité publique,.

Monsieur le Président, nous n'acceptons ni cet avenir sombre ni le calendrier de sa mise en œuvre. Nous demandons le retrait immédiat de ce véritable plan de destruction de la DGFIP, et mettra tout en œuvre pour réaliser l'unité des organisations syndicales et alerter et mobiliser tous les agents afin de faire retirer cet infâme projet.

Ce dont nous avons besoin, chacun le sait, et c'est à l'opposé de toute la politique actuellement suivie, ce sont des moyens humains et matériels, des créations de postes et des budgets abondés, pour effectuer correctement nos missions, et exercer nos métiers, dont les qualifications doivent aussi se voir reconnues par des rémunérations en progression, et des garanties de sécurité qui ne sont que les légitimes contreparties des contraintes qu'impose à ses agents la fonction publique et le service de l'État.

Malheureusement, Monsieur le Président, nous ne pouvons que constater que les mesures négatives et restrictives qui nous concernent touchent aussi bien les grands sujets que les petits. Ainsi pour ce qui concerne précisément ce qui nous réunit aujourd'hui, et qui constitue pour nombre de collègues le seul espoir d'améliorer un tant soit peu leur niveau de vie en accédant à un grade supérieur que la plupart méritent amplement au vu des qualités qui leur sont reconnues, là encore, nous déplorons une politique de restrictions intolérables des droits des agents.

En effet, une fois de plus, le robinet des listes d'aptitude tend à se fermer au point qu'il devient du goutte à goutte. Est-ce parce que notre administration est de plus en plus sous perfusion constante ? Quoi qu'il en soit nous condamnons cette diminution incessante de promotions qui désespère et démoralise les agents, et qui prive nos services de la reconnaissance de la valeur professionnelle de bon nombre de collègues.

Nos craintes sont d'autant plus aigües que le gouvernement a clairement annoncé la disparition de la plupart des CAP et le resserrement drastique du champ de leurs compétences. Ainsi les représentants du personnel qui vont être élus dans ces toutes prochaines semaines se verraient réduits au silence concernant les affectations et les carrières. Ce serait là une mise en cause majeure du paritarisme qui est jusqu'à présent le cadre de ce qui est si mal nommé le « dialogue social » dans la fonction publique. Sans parler de l'arbitraire et de tous les abus possibles que la disparition des structures paritaires ne manquera pas de favoriser ici ou là, nous n'acceptons pas de voir ainsi les agents livrés au bon vouloir sans contrôle et sans débat contradictoire, des hiérarchies locales, qui quelles que soient leurs bonnes volontés éventuelles, sont soumises, nous ne pouvons que le constater chaque jour, aux ordres du pouvoir politique.

Nous souhaiterions, Monsieur le Président, que pour une fois vous nous surpreniez, et que sur tous ces sujets, votre réponse soit autre chose que : « nous ne pouvons qu'appliquer les prescriptions du pouvoir politique ».

Listes d'aptitude :

Cette année la diminution du nombre de postes offerts au plan national était particulièrement atteinte un niveau record à la baisse : 515 postes sur la liste nationale B (contre 550 l'an passé) avec 5 places pour la DDFiP 17, et une diminution de moitié pour la liste de B en A avec 84 places (et UNE SEULE place pour la DDFiP 17 !!) en 2018-2019 (contre 170 et 2 places en Charente-Maritime).

Concernant la liste d'aptitude de C en B examinée en CAPL n°2, à l'issue de la réunion, 10 candidatures se voient classées en catégorie « Excellent » dont 2 dossiers portés par la CGT, et 10 dossiers sont classés « très bon » dont un dossier défendu par la CGT. Au total la CGT a défendu 11 dossiers de collègues de catégorie C de la DDFiP 17 qui postulaient pour le grade supérieur par liste d'aptitude.

Dans cette CAP, nous constatons que la politique de restrictions des places offertes par la DG est un peu moins visible que pour la liste de B en A du fait du plus grand nombre de places offertes, quoique en diminution constante d'année en année. Cela permet à la direction locale d'éviter de bloquer trop de collègues sans le moindre espoir. Mais qu'en sera-t-il des années à venir ? Nous devons avouer que le pire est à craindre.

Lors de la réunion de la CAPL n°1 (liste de B en A), nous avons neuf dossiers pour la CGT et un dossier pour FO à défendre sur un total de 44 candidats dans le département. Dès l'ouverture de la séance, le Directeur nous a informé que la DG avait « rappelé à l'ordre » la DDFiP de Charente-Maritime du fait que ses prédécesseurs avaient trop « laissé filé » les listes des dossiers classés en catégories « Excellent » et « Très bon ». En effet, ces deux catégories présentent actuellement pour le département 5 « excellent » et 9 « très bon ». La DG considère que « c'est beaucoup, trop » ! Dès lors, le Directeur, obtempérant avec zèle, nous proposait tout bonnement « une année blanche », autrement dit aucune progression ni en « Excellent » ni en « Très bon » ! Les représentants du personnel étaient donc convoqués POUR RIEN, puisque nous n'avions plus aucun dossier à défendre, aucun ne pouvant obtenir quoi que ce soit !!

Après moult palabres, le Directeur « consentait » finalement à ce qu'un seul dossier classé en « très bon » puisse passer en « excellent ». Nous n'avons donc pu défendre que les dossiers de nos collègues classés « très bon » l'an dernier, et c'est un des dossiers portés par la CGT qui a obtenu de progresser en « excellent ».

Pour ce qui concerne les représentants de la CGT et de FO, nous avons réaffirmé au contraire que si problème il y avait, cela provenait exclusivement des restrictions imposées par la DG sur la liste nationale, et en aucune façon d'un quelconque laxisme des classements précédents. Pour connaître, étudier et défendre chaque année les dossiers des collègues qui nous font confiance, nous pouvons témoigner que la grande majorité des dossiers de candidatures des collègues qui nous font confiance sont d'excellents dossiers qui possèdent largement les capacités pour accéder au grade supérieur. C'est la seule volonté de la direction générale qui est responsable de cet assèchement des promotions qui ne peut que décourager les meilleures volontés, et désespérer les collègues les plus motivés et les plus capables. Nous avons insisté pour préciser que ces choix nous paraissent désastreux tant pour les collègues que pour l'administration.

Conclusions :

Dans les deux CAPL, nous avons constaté que la diminution accélérée des places offertes sur les listes nationales renforce le sentiment, selon nous largement justifié, de l'injustice qui préside à ces listes d'aptitude. Cela conduit à des disparités entre les directions locales, voire à aucune promotion dans certains départements.

Dans chacune des deux CAP locales, l'ensemble des représentants du personnel ont voté contre le projet de liste d'aptitude présenté par la direction. Pour ce qui concerne la CGT et FO, nous tenons à préciser que ce vote n'est nullement un vote contre les noms des agents proposés, mais il exprime pour nous :

1. la priorité que nous voulons voir accorder aux concours et examens professionnels, les promotions hors concours et examens devant être l'exception,
2. notre refus des critères imprécis et subjectifs des choix de l'administration,
3. notre condamnation de la concurrence artificielle créée par le contingent manifestement insuffisant imposé par l'administration.
4. notre sentiment que bien d'autres candidats que ceux retenus ont largement les capacités à accéder au grade supérieur.