Sections de
la DINR
et du SARH

Liminaire
CAPL LISTE D'APTITUDE DE C EN B ET DE B EN A

Groupes de travail des 9 et 12 novembre 2018,

CAPL LA C en B du 09 novembre 2018,

CAPL LA de B en A du 12 novembre 2018

Madame la Présidente,

Le projet de loi de finances a annoncé la suppression de 2130 emplois à la DGFIP. En cumulé depuis 2002 notre administration a perdu 40 000 emplois.

Les difficultés rencontrées pour faire face aux missions et à leur exercice génèrent une véritable souffrance au travail, des conflits éthiques et une perte de sens importante, source de risques psychosociaux avérés.

Les témoignages des personnels au travers des différents baromètres sociaux sont là pour en témoigner. Les agents subissent des changements rapides, et incessants.

Mr Gérald Darmanin, a indiqué dans la presse que la Direction Générale allait poursuivre la restructuration du réseau encore plus vite et encore plus lourdement, de manière à resserrer significativement le nombre de nos implantations. Des propos en décalage complet avec l'orientation ministérielle, dite de « déconcentration de proximité ».

L'avenir de nos missions est en grand danger: un simple examen empirique des évolutions en cours et de celles que portent les propositions ministérielles, permet d'être objectivement éclairé: la création d'agences comptables conduirait à un transfert des agents de la DGFIP à la fonction publique territoriale pour suivre leur mission, avec une conséquence non négligeable sur leur statut et à terme leur rémunération.

Si la mission de recouvrement était effectivement en tout ou partie confiée à un opérateur unique, qui peut affirmer que ce serait la DGFIP le maître d'œuvre ?

Comment doit-on qualifier l'entremise des employeurs dans le cadre du prélèvement à la source, les dispositifs d'accès des notaires au fichier immobilier et le contrôle allégé en partenariat des actes présentés à la publication, sinon d'externalisations ?

Le ministre s'est permis de remettre en cause les structures d'accueil des contribuables en soulignant que ceux-ci n'avaient pas de réponses à la hauteur de leurs attentes.

Qu'en sera-t-il, lorsque les contribuables seront contraints d'utiliser uniquement le canal internet, ou de se déplacer vers une maison de service public où les personnels de la DGFIP seront rares ?

Solidaires Finances Publiques alerte quant à la refonte du dialogue social préconisée par le programme action public 2022, au travers de plusieurs chantiers :

– La Suppression du CHS-CT en sa forme actuelle, qui constituait pourtant un lieu d'échange réel avec l'administration aux retombées positives pour les agents. Le danger réside dans l'idée que les conditions de travail ne sont qu' accessoires.

– L'amoindrissement des CAP par la suppression de toute compétence sur les actes en matière de mobilité et de mutation ainsi que les interventions en matière statutaire. La DGFiP, envisage également de supprimer pour les évaluations les recours en CAP nationale.

– La contractualisation comme mode de recrutement privilégié pour mettre à terme, fin au statut de la Fonction Publique.

– En ce qui concerne l'accompagnement des personnels, il s'agit plus clairement d'un accompagnement d'incitation à quitter la fonction publique.

– Quant à la rémunération, l'employeur public considère que les mesures de revalorisation indiciaire générale ont « un coût automatique » considéré comme bien trop élevé car attribuées à toutes et tous. C'est la raison pour laquelle le gouvernement, a la volonté de mettre en place des outils d'une reconnaissance au mérite individuel dont la politique indemnitaire en est le mécanisme central.

Pour Solidaires Finances Publiques le système de rémunération des agents doit répondre aux missions de service public, qui est d'assurer un service égal et impartial vis-à-vis des usagers. C'est pourquoi, nous revendiquons la revalorisation des régimes indemnitaires et intégrations des primes dans le traitement, et sommes contre une individualisation de la rémunération.

Concernant cette CAP,

Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires.

Pour nous, les plans de qualification doivent être ambitieux compte-tenu du niveau de technicité et d'expertise des agents C, B et A, et doivent être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels.

La liste d'aptitude est également un des vecteurs de cette promotion interne une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel.

Solidaires Finances Publiques dénonce la limitation du nombre d'inscriptions aux concours (accès au cadre A), ainsi que la programmation des cessions le même jour qui réduit d'office les participations.

Année après année, les possibilités de promotion s'étiolent; les volumes du plan de qualifications a été divisé par 6 depuis 2012. Les agents sont désabusés par le manque de reconnaissance que cela révèle.

Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'égalité de traitement des candidatures est essentielle et ce quelle que soit la nature du poste occupé.

Cette appréciation ne doit pas prendre en compte le fait que l'agent occupe un poste d'encadrement ou pas. Le positionnement de celui-ci sur un tel poste ne relève pas le plus souvent de son fait.

Concernant l'engagement des agents à faire preuve de mobilité fonctionnelle

ou géographique, une fois de plus, Solidaires Finances Publiques estime que ce critère ne doit pas être un critère de pénalisation.

Solidaires Finances Publiques exige que la formation reçue par nos collègues promus soit renforcée afin de leur permettre la meilleure intégration possible dans leur nouveau corps.

Les évaluations 2018 , portant sur l'année de gestion 2017, des agents C et B comporte un nouveau critère dit « d'aptitude à exercer les fonctions au grade supérieur ». Cet avis n'est pas limité aux seuls candidats postulants.

Il est exprimé au moyen d'une échelle de 3 valeurs. la valeur 1, « Aptitude non acquise », 2 « Aptitude en cours d'acquisition » et valeur 3 « Aptitude confirmée »

Lors de l'étude des dossiers, Solidaires Finances Publiques s'est interrogé sur l'expression de cette valeur, eu égard aux autres éléments de l'évaluation (le compte-rendu d'entretien professionnel, l'appréciation littérale et le tableau synoptique). Solidaires Finances Publiques demande à l'occasion des CAPL de liste d'aptitude, que soient explicités les critères de détermination de cette valeur.

Solidaires Finances Publiques votera contre le projet présenté par l'administration et cela non pas, bien entendu, contre les agents figurant sur cette liste mais par rapport à tous les points dénoncés dans cette déclaration liminaire.