

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

18/11/2019

Monsieur le Président,

Depuis le 6 juin dernier, date de la publication des cartographies de la géographie revisitée, partout sur le territoire, les personnels avec leurs organisations syndicales ont donné un second souffle à la mobilisation entamée depuis janvier. Depuis près de 10 mois, et encore plus fort depuis le mois de juin, les actions et les mobilisations locales impulsées par les intersyndicales ont permis d'extérioriser notre combat contre le démantèlement de la DGFIP. Par ailleurs, Informés, de nombreux élus ont pris position contre le projet Darmanin-Fournel.

Les actions engagées ont fragilisé la Direction Générale et le gouvernement. Quelques reculs ont pu être constatés, comme la suspension du projet d'agences comptables. Dans certains départements, sous la pression conjointe des personnels et des élus, les cartes initiales ont pu évoluer.

Toutefois, les grands principes qui structurent cette réforme du réseau demeurent, comme l'unification du recouvrement.

Les orientations stratégiques du Directeur Général confirment son obstination dans la poursuite des contre-réformes. Les personnels expriment pourtant de manière récurrente leur malaise et leur lassitude face à l'insécurité sociale permanente dans laquelle les pouvoirs publics les plongent depuis trop longtemps. Le Directeur Général prétend, quant à lui, que leur ressenti réside dans un défaut d'explication, et donc de compréhension des enjeux : Quelle expression de mépris !

Aux changements structurels incessants s'ajoute la destruction méthodique des règles de gestion, notamment en matière de mobilité choisie. Ces deux sujets sont intimement liés. Pour mettre en place ses restructurations, la Direction Générale veut abolir toute règle dans la gestion des ressources humaines. L'affectation au département participe, par exemple, de cette volonté. La Direction Générale a déjà bien entamé le travail en faisant tomber une à une les garanties dont bénéficiaient les agents. Les dispositions de la loi dite de transformation de la Fonction Publique lui donnent l'opportunité d'en finir avec les dernières protections qui profitent encore aux personnels.

Si le Directeur Général souligne l'engagement de toute la communauté DGFIP dans ses réussites, les femmes et les hommes qui la composent n'en voient guère les fruits. Leur pouvoir d'achat est en berne depuis des années du fait, notamment, du gel de la valeur du point d'indice et de l'absence de revalorisation des régimes indemnitaires.

La promotion interne se réduit comme une peau de chagrin au profit d'un recrutement externe en augmentation. Ce renversement va être accentué par les nouvelles possibilités d'embauche de contractuels sur l'ensemble des catégories, y compris sur des contrats de projet. Ce mouvement participe à l'évidence d'une volonté politique de renouvellement complet du corps social. Les nouveaux entrants étant sans doute considérés comme plus à même de s'adapter aux changements que les plus anciens d'entre nous. Même les possibilités de passer des concours sont désormais limitées, tandis que les nouvelles règles de mutation des stagiaires sont de nature à faire renoncer bon nombre de candidats à la promotion.

La réponse de l'administration est assez limpide : c'est le dispositif de la rémunération individualisée et au mérite auquel s'opposent nos organisations syndicales de la DGFIP. Quant à la promesse de la fusion au regard du champ des missions et des perspectives de carrières valorisantes qui s'offraient aux agents, elle se perd désormais dans les méandres du nouveau réseau de proximité « fer de lance » de la réforme Darmanin.

Enfin, les charges de travail vont s'accroître, au vu des ambitions que le Directeur Général a pour notre administration, alors que année après année, les restrictions budgétaires font qu'à la fin du quinquennat en cours nous aurons perdu en emplois, l'équivalent de l'une des deux administrations à l'origine de la création de la DGFIP.

Pour que les agents puissent enfin exercer un service public de qualité, il faut :

- une véritable reconnaissance de la nécessité et de l'utilité du service public, du rôle et du statut de fonctionnaire ;
- retrouver le sens des missions de la DGFIP et consolider son périmètre de missions ;
- un service public technicien et de proximité, ce qui suppose de maintenir et de renforcer les services de la DGFIP, pérennes et de pleine compétence, assurant une véritable couverture territoriale ;
- des moyens humains, budgétaires, juridiques et matériels à la hauteur ;

- une formation initiale et continue à la hauteur des enjeux ;
- des droits et des garanties pour les agents, ce qui suppose des règles de gestion claires et équitables, un système de formation initiale et continue efficace, un soutien technique, un autre mode de management ;
- une rémunération non individualisée, des perspectives de déroulé de carrière et de promotion, une revalorisation de la valeur du point d'indice et du régime indemnitaire...

L'intersyndicale a lancé une votation nationale sur le projet des pouvoirs publics concernant la déconcentration de proximité. Dans un cadre fixe pour que le résultat soit légitime et incontestable.

Au niveau local, il a été constaté, que pour que l'expression des agents puisse s'effectuer, les organisations syndicales locales ont dû pour garantir l'intérêt de ce recensement démocratique modifier l'organisation de la votation, suite à la réponse de nos directions, même si cela ne s'avérait ni judicieux ni nécessaire.

C'est donc dans un contexte particulier, que les instances locales dédiées au CAP de liste d'aptitudes devraient se tenir.

Cette année encore, au titre des listes d'aptitude de B en A, du SARH et de la DINR, aucune potentialité n'est accordée. Sur l'ensemble des Directions Spécialisées, selon nos sources, pour les listes d'aptitudes de B en A seulement 5 potentialités seraient accordées. Pour les listes d'aptitude de C en B, du SARH et de la DINR une seule potentialité est accordée. C'est malheureusement aussi, une des conséquences déplorables de la scission de la DRESG, la division de ses effectifs a conduit à une perte de ses possibilités de promotion.

Les possibilités de promotion restent faibles, voire nulles, malgré les efforts fournis par les agentes et agents de la DGFIP pour réaliser leurs missions alors que les conditions de travail se détériorent inexorablement !

Cette nouvelle grève du 14 novembre a de nouveau mobilisé de nombreux agents. Toutes les actions engagées ne démobilisent pas nos collègues, tout au contraire il serait temps de les écouter et de ne plus les mépriser.