



DECLARATION LIMINAIRE CAP LOCALE LISTE D'APTITUDE C en B 2019

Monsieur le Président,

Le projet de loi de finances a annoncé la suppression de 2 130 emplois à la DGFIP. En cumulé depuis 2002 notre administration a perdu 40 000 emplois. Qui dit mieux dans la fonction publique d'État ? A en croire les inepties coutumières de la Cour des comptes, cela ne serait pas suffisant. Mesdames et Messieurs les démagogues de tous horizons, nous vous prions de venir dans les services afin de constater les résultats de vos impérities. 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 témoigner. Les agents qui se plaignent d'un changement trop rapide, voire perpétuel seront servis quand le directeur général, dans la foulée du discours de Gérald Darmanin, indique à la presse que la DG va continuer de restructurer le réseau de la DGFIP encore plus vite et encore plus lourdement de manière à resserrer significativement le nombre de nos implantations.

Des propos d'autant plus étonnants qu'ils sont en décalage complet avec l'orientation du ministre, orientation qu'il nomme « la déconcentration de proximité ».

Alors qui croire ? Que va-t-il se passer en matière de maillage administratif ?

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, sinon qu'il s'agit d'une privatisation ?

Comment nommer autrement que privatisation rampante, les dispositifs d'accès des notaires au fichier immobilier et le contrôle allégé en partenariat des actes présentés à la publication ?

Le ministre s'est permis de remettre en cause les structures d'accueil des contribuables en

soulignant que ceux-ci n'avaient pas toujours des réponses à la hauteur de leurs attentes.

Les auront-ils demain quand ces contribuables seront contraints, faute de pouvoir rencontrer physiquement un agent, d'utiliser uniquement le canal internet ?

Les auront-ils demain dans une maison de service public où les personnels de la DGFIP seront rares et pas forcément à même de maîtriser toute la fiscalité ?

Pour Solidaires Finances Publiques nous sommes véritablement face à un projet de profonde restructuration de la DGFIP qui passera par son auto destruction et au-delà, celle du modèle social républicain.

A cela viennent s'ajouter toutes les attaques portées contre les fonctionnaires que recèle le programme action public 2022 au travers des 4 chantiers.

- Le dialogue social : Suppression du CHS-CT : pour les personnels et leurs représentants le CHS-CT constituait un lieu où l'administration pouvait être contrainte de tenir compte de l'avis des organisations syndicales avec souvent des retombées positives pour les agents. Le risque réside dans le fait que les conditions de travail deviennent accessoires et soient supplantées encore plus qu'aujourd'hui par des aspects structurels et d'évolution de méthode de travail.

Des CAP défigurées : le but poursuivi par le gouvernement est de les vider de leur substance. En supprimant toute compétence sur les actes en matière de mobilité et de mutation, en supprimant toute compétence sur les actes intervenant à la demande de l'agent en matière statutaire, en supprimant toute compétence de droit sur les mesures individuelles favorables.

D'ailleurs, la DGFIP, toujours à la pointe en matière de régression des droits des agents, envisage de supprimer pour les évaluations les recours en CAP nationale.

- La contractualisation : une volonté de contractualiser à tout-va. Les visées du gouvernement en la matière sont de plusieurs ordres tels que le recrutement des profils particuliers et la fin du statut de la Fonction Publique.

- La rémunération : la DGAFP, sur ordre du gouvernement, entend ici interroger les différentes composantes de la rémunération que sont l'indiciaire et l'indemnitaire.

L'objectif apparaît clairement : différencier, découpler et individualiser.

A la lecture des documents de travail et au travers des propos du secrétaire d'Etat à la fonction publique sur ce volet, la volonté du gouvernement est bien de réaliser des économies et d'introduire le fiel de la division entre les agents.

Pour Solidaires Finances Publiques notre credo n'a pas varié à savoir: revalorisation des régimes indemnitaires et intégrations des primes dans le traitement.

Quant au dernier chantier, à savoir l'accompagnement des personnels, il s'agit plus d'un accompagnement vers la sortie qu'autre chose, car la notion de mobilité mise en avant est illusoire.

Il est notoire que les quatre années à venir et les suivantes vont voir disparaître plusieurs milliers d'emplois à la DGFIP et au ministère et il y en aura moins autant dans les collectivités

territoriales.

Déjà aujourd'hui, peut-on parler d'accompagnement quand la Direction Générale n'est pas capable de répondre aux questions de Solidaires Finances Publiques sur les garanties prévues pour les agents concernés par l'expérimentation des agences comptables ? Surtout quand les garanties existantes sont attaquées.

Pour Solidaires Finances Publiques il faut continuer à combattre et stopper ces réformes scélérates. C'est avec la mobilisation de toutes et tous que nous arriverons à cet objectif. La guerre est déclarée, les agents de la DGFIP n'ont plus d'autre choix que de lutter tous ensemble pour gagner.

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 qualifications 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 mais pour nous, ce mode de sélection doit constituer 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.

Année après année, les possibilités de promotion s'étiolent, pour le C en B le recul est flagrant avec une chute de 515 à 375 au plan national ce qui occasionne pour Paris un recul sans précédent pour notre direction : -5 promotions par rapport à 2018, 16 au lieu de 21 potentialités, ce qui pénalise l'ensemble de nos collègues et obère encore un peu plus l'égalité Femme/Homme.

Les agents sont désabusés, le rapport de confiance a fait place à de la défiance vis à vis de notre administration. Et ce n'est donc pas cette diminution constante du plan de qualification et même la suppression scandaleuse du Plan de Qualification Ministériel (PQM) pour l'année en cours qui va les faire changer d'avis puisque cette baisse caractérise la non reconnaissance de leur engagement.

Belle preuve si on devait encore en apporter une, du mépris affiché par le ministre et Le directeur général pour leurs personnels.

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

En ouverture des travaux, nous souhaitons avoir la communication officielle de la volumétrie des possibilités de promotion que vous a transmise la Direction Générale.

Nous souhaitons avoir des explications sur votre gestion du vivier des agents classés précédemment dans toutes les catégories.

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 mais bien plus du hasard de l'affectation.

Il ne doit pas y avoir de discrimination selon la nature des emplois qu'occupent les agents et ce quels que soient les métiers exercés.

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. Il est regrettable cette année que l'opacité règne en maître autour des propositions des divers pôles. Ainsi sur le PFP1 les chefs de service évaluateurs n'ont pas été contactés pour émettre un avis et classement sur les agents postulants de leur service. Ailleurs cela semble avoir été fait ! A quand une règle commune ? Les élus de Solidaires Finances Publiques attendent de votre part le respect des règles de l'instruction, à savoir l'abondement de la liste des excellents que vous nous avez communiquée en consultation.

Pour notre part nous ne participerons pas au classement des agents entre eux. Mais nous défendrons l'ensemble des collègues nous ayant donné mandat.

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

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.

Ensuite, au regard de la liste des candidats il est évident que la recherche pour tout un chacun d'une amélioration de son pouvoir d'achat prévaut. Cela peut légitimement expliquer l'augmentation sensible de candidats tout comme la simplification de la procédure avec le recours à l'application SIRHIUS. Arrêtons-nous d'ailleurs un instant sur ce logiciel, logiciel bien critiquable. Mais est-ce lui que l'on doit critiquer, ou bien la DG qui n'a même pas pensé à intégrer une fonction « accusé de réception (AR) ». Et bien évidemment le pire est malheureusement arrivé deux collègues ont postulé, mais l'application n'a pas enregistré leur demande !! Mais peut-être y en a-t-il d'autres ?

Il est inadmissible que sur des actes de gestion aussi importants la DG ait une attitude aussi désinvolte.

Enfin pour terminer nous remercions une nouvelle fois la division Grandes Campagnes pour leur disponibilité et leur diligence durant la totalité des travaux préparatoires.