



**DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES
PUBLIQUES
A LA CAP LOCALE N°2 DU 14 novembre 2017**

Monsieur le Président,

Cette Commission Administrative Paritaire Locale CAPL se réunit dans un contexte général particulièrement dégradé sur le plan du dialogue social.

Nous ne pouvons commencer en effet cette réunion sans évoquer la décision arbitraire de la Direction Générale de réduire les droits des élus en supprimant les frais de déplacement pour les suppléants et en diminuant les temps de préparation.

De plus, depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accumulent pour les agents de la Fonction Publique : gel du point d'indice, perspective de 1600 suppressions d'emplois absorbées en totalité par la DGFIP, report au 1er janvier 2019 de l'impact PPCR pour la catégorie A.

Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agents publics et fragilisent les services publics rendus aux usagers.

C'est inacceptable. C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que toutes les organisations syndicales ont appelé les agents à la grève le 10 octobre dernier, rassemblant plus de 400 000 personnes sur tout le territoire au travers des différentes manifestations.

Depuis sa création, la DGFIP a payé un lourd tribut à la politique de réduction des effectifs : les suppressions d'emplois ont atteint 25 % des effectifs en 10 ans alors que la fraude fiscale annuelle est estimée à 100 milliards d'euros. Ce sans compter «l'optimisation» fiscale qui permet aux multinationales ou aux 1 % des plus riches, aidés de bataillons d'avocats fiscalistes, de contourner la législation et de placer leur argent dans les paradis fiscaux. Avec la suppression de 1600 agents des finances publiques, les fraudeurs peuvent dormir sur leurs deux oreilles...

Dans ces conditions, peut-on croire encore à la pérennité de ses missions garantes de la justice fiscale. Ceci alors que l'actualité nous dévoile les schémas d'évasions utilisés dans le «Paradise Papers ».

Concernant l'ordre du jour à savoir la constitution du projet de liste d'aptitude C en B.

Quelle que soit la qualité des dossiers présentés à l'administration et de nos arguments pour faire valoir les mérites de nos collègues cette année votre sélection ne propose que six candidats sur 49, avec une potentialité de 8 personnes. En 6 ans, dans le département, le nombre de promus de C en B a été divisé par 3, de 25 en 2012 à 8 en 2017.

A ce rythme on peu imaginer sous peu la fin des promotions par liste d'aptitude.

De toute évidence, l'absence de reconnaissance des agents de la Fonction publique est la marque des pouvoirs publics actuels.

Les listes sont élaborées en mettant en œuvre les nouvelles modalités de gestion harmonisées qui ont été arrêtées avec les organisations syndicales en juin 2012.

Même si pour des raisons d'égalité de traitement et pour combattre l'arbitraire nous revendiquons le fait que l'accès à la fonction publique, le recrutement et les promotions doivent s'effectuer par voie de concours ou d'examen, il existe cette voie de promotion par liste d'aptitude. Encore faut-il qu'il y ait des possibilités budgétaires. Le nombre de possibilités dépend en effet du volume des postes à pourvoir par concours. A la veille d'une nouvelle vague de suppressions d'emplois, il va sans dire que les promotions par liste d'aptitude sont largement impactées.

Dans un contexte de dégradation constante de pouvoir d'achat depuis 2000 (6 années de gel étant passées par là) la liste d'aptitude est devenue pour nombre d'agents un moyen de palier à cette dégradation et d'améliorer les pensions de retraite à venir. Pourtant beaucoup y renoncent et notamment en raison des annonces récentes en matière de règles de mutation laissant planer trop d'incertitudes sur leur évolution à court et moyen terme.

Cependant et concernant les critères de préparation et d'élaboration des listes d'aptitude actuelles, nous vous rappelons que nous revendiquons des modalités les plus objectives possibles :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent »,
- le classement des agents en excellent, très bon et à revoir , ce qui cette année n'est encore pas le cas
- une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs. A défaut, qu'un nombre largement supérieur aux potentialités soit soumis à la CAPN.

Nous exigeons un plan de promotion digne de ce nom, qui propose des perspectives de carrière et des règles de gestion réellement équitables qui offrent une vraie visibilité aux agents.

Bien évidemment, les représentants de la CGT Finances Publiques ne participent pas à l'établissement de l'ordre de mérite comparé entre les candidats. Cette responsabilité incombe seule à l'administration.

Les élus de la CAPL n°2