



## CAPL Liste Aptitude de C en B du 14/11/2016

Monsieur le Président

Au moment où nous ouvrons cette CAPL, les agents du SIP de Melun mobilisés depuis plusieurs semaines sont grève pour dénoncer leurs conditions de travail toujours plus dégradées. Nous vous avons alerté à plusieurs reprises sur les difficultés de ce site. L'audience que nous avons sollicitée étant restée sans réponse, les agents sont venus en délégation vous porter une motion signée par l'ensemble du service ( cette motion est jointe en annexe) . Vous les avez certes entendus, mais n'avez sans doute pas mesuré l'ampleur de leur détresse et de leur colère. Le mouvement d'aujourd'hui est un acte fort d'autant plus qu'il se situe la veille du mouvement national. Cette mobilisation appelle des réponses à la hauteur des attentes des agents et les chiffres que vous nous communiquerez vous le prouveront. Nous n'en doutons pas demain 15 novembre nous serons encore plus nombreux en grève.

Les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2017 sont marqués par l'austérité budgétaire, la poursuite des suppressions d'emplois, de nouvelles et conséquentes amputations de crédits. Cela se fait au détriment de la qualité et du financement de l'action publique et plus particulièrement celle mise en œuvre par l'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux. Il faut réduire les dépenses publiques et s'adapter aux suppressions d'emploi et peu importe les conséquences sur l'exercice des missions et sur les personnels !

Partout, une même logique veut imposer de déréglementer, de réduire l'action publique, de flexibiliser, de supprimer les droits.

A la DGFIP, les « lignes directrices » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, ouvrant la voie à sa disparition : suppressions de services, « dématérialisation » forcée et forcenée, suppressions d'emplois et restructurations incessantes. Et une nouvelle saignée est programmée dans les effectifs pour 2017 : -1815 emplois.

Cette politique déshumanise chaque jour un peu plus la relation avec les usagers et aggrave les conditions de vie au travail des agents.

La volonté de mettre en place le prélèvement à la source est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de la DGFIP. Ce projet ne sera une bonne chose, ni pour les contribuables ni pour les caisses de l'État. En réalité, cela rendra plus complexes les relations entre les citoyens et l'administration fiscale. De plus, remettre dans les mains de l'employeur la collecte de l'impôt réduira forcément son taux de recouvrement (actuellement de plus de 99%). Le seul but de cette « réforme » est d'anéantir cet impôt progressif pour le fusionner avec la CSG contribution proportionnelle...

Un vraie réforme aurait été de redonner du dynamisme à notre impôt sur le revenu en réhabilitant sa progressivité (plus de tranches) et en faisant contribuer ceux qui en ont les moyens comme le précise la Déclaration des Droits de l'Homme dans son article 13 : « une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés. »

Pour la CGT Finances Publiques, l'urgence est de combattre ces logiques qui mettent en danger nos emplois et nos conditions de travail et qui fragilisent chaque jour davantage le service public financier et fiscal.

Dès lors, nous appelons tous les personnels de la DGFIP à se mobiliser pour exiger :

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations
- le renforcement des moyens humains et budgétaires
- le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents

- une réduction des écarts de rémunération par une revalorisation des régimes indemnitaires et une véritable reconnaissance des qualifications le refus de la mise en place de PPCR et du RIFSEEP
- une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail
- le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines
- l'abandon du prélèvement à la source.

Sur cette CAPL proprement dite, nous ne pouvons que constater une nouvelle baisse dans le nombre de candidatures cette année. Mais comment pourrait-il en être autrement ? Avec un taux de promotion toujours plus faible.

Les raisons de mécontentement sont donc nombreuses : un manque flagrant de reconnaissance, une carrière de plus en plus limitée et un pouvoir d'achat en berne marqué par une revalorisation du point d'indice symbolique. La seule réponse, c'est PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) qui favorise la mobilité des personnels, introduit une nouvelle conception de l'évaluation (liée à l'individualisation et la modulation du régime indemnitaire à l'instar du RIFSEEP) et qui ne répond en rien aux attentes des collègues en termes de déroulé de carrière ou de rémunération.

Sur les promotions, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude. Prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

La CGT dénonce également le fait que les candidats jeunes ne puissent pas être retenus. En effet, les candidats qui ont 40-50 ans, bien que pouvant avoir plus de 15 ans d'expériences, sont systématiquement non retenus. Le plafond à 55 ans a été, à l'époque, supprimé pour éviter une discrimination envers les plus âgés. Au final celle-ci est toujours là mais cette fois-ci pour les plus jeunes.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une plus grande transparence
- une transmission des documents dans les délais
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour le seul candidat dont le dossier a été classé « excellent »
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » mentionnée dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique
- l'abandon du système des potentialités (volume indicatif des possibilités de promotion) qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Les potentialités doivent être uniquement indicatives.

Ainsi la CGT demande que soient soumis à la CAP Nationale un nombre de dossiers largement supérieur aux potentialités.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux et demande que les modalités de vote soit un vote global sur les propositions de l'administration.