

Compte-rendu et déclaration liminaire CAP listes d'aptitude DIRCOFI SUD PYRENEES 8 novembre 2018



COMPTE-RENDU DES REPRESENTANTS CGT FINANCES PUBLIQUES DES PERSONNELS DE LA DIRCOFI SUD-PYRENEES

La CAPL de Liste d'aptitude de B en A s'est tenue ce jour.

Aucune potentialité à la DIRCOFI SUD PYRENEES, ni de B en A, ni de C en B.

Aucun candidat en Liste d'aptitude de C en B.
Deux candidats en liste d'aptitude de B en A.

La CAP a pleinement joué son rôle et le directeur a entendu les arguments des représentants des personnels en acceptant de passer un des deux candidats de TRES BON à EXCELLENT.

Bien qu'opposée au principe de la liste d'aptitude, la CGT Finances Publiques reconnaît les possibilités de dialogue social dans l'instance tenue ce jour.

Au demeurant, l'absence de potentialité nationale pour les agents de la DIRCOFI SUD PYRENEES relativise fortement les possibilités de promotion interne par voie de liste d'aptitude.

DECLARATION LIMINAIRE DE LA SECTION CGT FINANCES PUBLIQUES DIRCOFI SUD-PYRENEES

Monsieur le Président,

Dans la plus grande précipitation et sans consultation des organisations syndicales, le démantèlement de la DGFIP est d'ores et déjà programmé dans 7 directions « préfiguratrices » en 2019, avec une généralisation prévue pour 2020. Il sera désormais demandé aux directions locales de programmer non seulement les suppressions d'emplois et les restructurations, mais elles devront désormais obéir à 3 principes imposés par le gouvernement : resserrement du réseau, géographie revisitée et optimisation domaniale.

Par ailleurs, la remise en cause des règles de gestion est désormais « en marche » et le secrétaire d'État, Olivier DUSSOPT a annoncé le 11 juillet 2018 devant le séminaire des hauts cadres du Ministère de l'Action et des Comptes Publics vouloir aller jusqu'à « la suppression de la compétence de la CAP sur les mutations ».

En clair, il n'y aura plus de CAP ni nationale, ni locale pour les mutations. Les agents seraient affectés directement par le directeur sans aucun recours possible. M DUSSOPT propose également de déconcentrer largement entre les mains des directeurs la promotion interne et les sanctions disciplinaires. Les agents seraient livrés sans droit, à l'arbitraire.

Pour l'administration cette suppression « comporte de nombreux avantages, notamment en termes de simplification de procédures de gestion et d'allègement des charges de travail des gestionnaires RH ou encore de responsabilisation accrue du niveau local et de la redynamisation du dialogue local ».

Dans les faits, la suppression de ce recours confère tous pouvoirs et toute latitude aux directeurs locaux et donc plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau. Le dispositif serait généralisé à toutes les directions en 2019.





La DG souhaite ainsi contourner les règles de gestion actuelle pour s'engager dans une logique de gestion « *au profil* » des agents.

En décidant de porter un coup majeur aux garanties des agents de la sphère du contrôle fiscal par le biais de l'introduction d'un suivi de compétences, la DG entend ainsi donner davantage de marges de manœuvre aux directions locales.

Le suivi de compétences met de fait les agents à la merci de leur hiérarchie. Il s'agit avant tout d'un redoutable outil de pression à la mobilité forcée.... pour contraindre l'agent à aller sur le poste de travail que veut lui imposer la direction locale, voire à l'obliger à partir du service par une mobilité forcée.

Ce dispositif, qui a pour conséquence de mettre chaque agent du contrôle fiscal sur un « siège éjectable », sera complété par un chantage directement exercé sur la rémunération par l'introduction du régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé, le RIFSEEP.

Concernant la liste d'aptitude, à l'ordre du jour de cette CAPL, qui pourrait permettre à certains agents, une reconnaissance de leur travail, elle laisse chaque année un peu moins d'espoir. A nouveau cette année encore, aucune possibilité de promotion de B en A pour la Dircofi Sud-Pyrénées n'est prévue.

Les possibilités de promotion au niveau de l'ensemble de la DGFIP ont été réduites de 70 % par rapport à 2012 et il en va même pour les catégories C (listes de C en B).

Ainsi, depuis 6 ans, elles sont passées de 286 à 85 en 2019.

Pour l'ensemble de l'Occitanie et la Dircofi Sud-Pyrénées 8 possibilités de promotion de B en A seulement et 8 directions qui en sont privées.

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes et en disent long sur la politique de la direction générale à l'égard des agents : un plan de qualification réduit à sa portion congrue et de surcroît avec une diminution des tableaux d'avancement et une limitation du nombre de passages aux concours.

Aujourd'hui dans un contexte général à la DGFIP marqué par le gel du point d'indice sur 10 ans, l'incertitude la plus totale sur l'avenir de nos missions, la perspective à court terme du recours aux recrutements par contrat et la remise en cause généralisée des droits et garanties, les CAP selon les plans gouvernementaux étant vouées à abandonner l'essentiel de leurs prérogatives.

Pour l'ensemble des raisons que nous venons de décrire, la CGT considère que la liste d'aptitude ne constitue pas le moyen de promotion adéquat. Elle revendique au contraire un plan de qualification ambitieux par voie de concours interne et d'examen professionnel

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.