



DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS DE CATÉGORIE B

CAPN des 8, 9 et 12 mars 2012

LE 8 MARS : journée internationale de lutte pour le droit des femmes. En 2012 il est encore nécessaire de rappeler combien les inégalités persistent entre les hommes et les femmes, y compris à la DGFIP.

Si, en France les femmes ont pris une place dans le monde du travail, c'est loin d'être le cas dans l'esprit des employeurs, qui leur réservent certaines catégories d'emploi, souvent sous-qualifiés et/ou à temps partiel. Ainsi, les cadres C de la DGFIP sont en très grande majorité des femmes.

Le Statut Général de la Fonction Publique assure l'égalité salariale aux femmes, statut qu'il faut donc sauvegarder, car il protège de l'arbitraire de l'employeur comme on le constate dans le privé où les rémunérations des femmes sont en moyenne inférieures de 27% à celles des hommes.

Pour ce qui concerne le contexte général, nettement plus préoccupés par le montant des dividendes versés aux actionnaires que par les conditions de vie de leurs propres peuples, les pays-membres de la zone euro ont choisi de défendre le monde de la finance contre celui du travail. Ainsi, accourant aux chevets des banques, les gouvernements ont injecté plusieurs centaines de milliards d'euros pour ne pas altérer les profits financiers.

Loin d'atténuer les effets destructeurs de la crise systémique, cette braderie des deniers publics a largement contribué à amplifier les situations de souffrance sociale subie par les salariés.

Saignés à blanc et refusant de remettre en cause le diktat du monde de la finance (Union Européenne, Banque Centrale Européenne et Fonds Monétaire International), les Etats européens s'infligent des plans d'austérité d'une violence sociale inégalée. Les dépenses et services publics sont présentés comme une charge budgétaire qu'il faut réduire. Le rôle de l'Etat est limité à une simple pompe à fric, juste bonne à alimenter le CAC40. Les lois sociales sont jugées comme des entraves au fonctionnement du libéralisme.

C'est ainsi qu'en France, des pans entiers de missions publiques sont livrés au privé. Pour ne citer que quelques exemples, la santé, le logement, l'éducation deviennent de vulgaires marchandises auxquelles une part grandissante de la population à de moins en moins accès. Les emplois, dans toute la Fonction publique sont détruits au rythme annuel de plusieurs dizaines de milliers, le gel de la valeur du point d'indice est reconduit pour la deuxième année consécutive.

La création de la DGFIP, issue de la RGPP, obéit aux mêmes mécanismes que ceux des plans d'austérité. Personne n'est dupe ! En ce sens, la participation importante et régulière des personnels aux appels à l'action illustre bien la volonté d'en finir avec le cycle régressif des mesures engagées depuis la fusion avec ses conséquences sur l'ensemble du réseau.

Sur la sélection par liste d'aptitude proprement dite, la CGT renouvelle sa demande du remplacement de la liste d'aptitude (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle.

Montreuil, le 8 mars 2012

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

Cette subjectivité de la sélection : tous les ans, nous la dénonçons ; tous les ans, nous vous la démontrons et cette année n'échappera pas à la règle.

Comme l'an dernier, le nombre de promus en 2012 est très important, dans la logique des décisions politiques effectuées par le ministre au titre du plan social d'accompagnement de la réforme.

Ce choix ne nous convient pas : il privilégie les promotions internes par liste d'aptitude au détriment des concours, qui ont notre nette préférence. La CGT revendique le strict respect des dispositions statutaires du décret portant statut particulier des contrôleurs qui fixe un recrutement par liste d'aptitude limité au maximum à 2/5 du corps.

Le respect de ce décret conduirait à recruter un bien plus grand nombre de contrôleurs par concours, ce qui permettrait de pourvoir tous les postes vacants lors des prochains mouvements de mutation.

Trop d'opacité entoure toujours cette sélection alors que l'exercice est cette année encore plus difficile en raison notamment d'un système unique avec des quotas par filières. C'est vrai à notre niveau mais c'est également vrai au niveau des CAP locales ou nous souhaiterions que dès la consultation un rapport soit établi et communiqué aux élus pour tous les candidats.

Nous considérons comme surprenant voire inadmissible, que certaines directions locales n'aient pas respecté les règles de convocation des CAPL en vigueur depuis la mise en place des statuts unifiés au 1^{er} septembre 2011. Ainsi la DRFiP 75 n'a pas convoqué une CAPL conjointe regroupant l'ensemble des élus des 7 anciennes directions parisiennes, mais a convoqué 6 CAPL distinctes – et a ensuite procédé à un classement des agents retenus au sein des dites CAPL en dehors de toute instance paritaire.

On retrouve le problème du classement dans d'autres départements : certaines directions effectuent ce classement et le donnent en CAP locale, d'autres ne le donnent pas. D'autres encore ne font pas de classement du tout ... De même, nombre de PV de CAPL ne sont que des projets non signés par les secrétaires adjoints. Bref, tout est permis, tout est possible et son contraire. Nous demandons à la direction générale de clarifier ces situations !

Nous souhaitons également attirer votre attention sur la situation des agents anciennement « CMI » ou « GSM » dits de la « première vague » de la filière fiscale, et qui ont intégré une DISI en septembre 2011. En effet, ces agents ont cette année fait l'objet d'un traitement spécifique et particulièrement inégalitaire : ainsi, s'ils ont fait l'objet d'un avis concernant leur aptitude à bénéficier d'une liste d'aptitude, celui-ci n'a été communiqué que « pour information » aux CAPL de leur ancienne direction, sans qu'il soit possible pour les représentants du personnel d'intervenir sur leurs dossiers afin de permettre un éventuel reclassement de ceux-ci. De plus, si initialement ces agents auraient dû être classés par les DISI – au passage là encore sans avis des représentants des personnels – nous avons découvert en consultation que ce classement avait en définitive été effectué par vos soins...

Le dispositif de formation initiale qui avait été acquis au fil des ans dans la filière fiscale avait déjà été remis en cause depuis plusieurs années. Ces agents nouvellement promus ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs. Au stade actuel des propositions de la DG, seuls quelques jours de « tronc commun » sont prévus, puis la participation à des formations continues, prévues pour des contrôleurs ayant déjà acquis les fondamentaux. Très attachés à cette question de formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B. Il faut que les nouveaux contrôleurs soient réellement en capacité d'exercer leurs missions.

Nous prenons note qu'un groupe de travail sur les listes d'aptitude sera organisé après les campagnes de C en B et de B en A. Cependant la CGT regrette fortement qu'il ne se soit pas tenu avant les CAPN ce qui aurait permis une harmonisation sur les modalités de sélection et sur la liste d'aptitude.