



## **Déclaration liminaire des élu(e)s CGT CAP liste d'aptitude B en A du 19 novembre 2013.**

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons débiter cette CAPL sans dire un mot sur le contexte général. Comme nous en avons déjà fait le constat l'an dernier, les changements politiques intervenus il y a dix-huit mois n'ont été d'aucun effet en matière d'emplois ou de pouvoir d'achat pour les salariés en général et pour les agents des finances en particulier.

C'est en effet une nouvelle saignée en termes d'effectifs qui est annoncée pour les services de la DGFIP en 2014. Aux 25 000 suppressions d'emplois enregistrées depuis 2002, le gouvernement compte rajouter 1 988 destructions d'emplois pour la seule DGFIP, 2564 si l'on se réfère au Ministère dans son ensemble.

Pour ce qui est des salaires, après trois années de gel du point d'indice, et compte tenu des augmentations de cotisations retraite, le salaire net moyen des agents de la fonction publique aura baissé en 2010 et 2011 selon l'INSEE et cela sera à nouveau le cas en 2012 et 2013. Cela constitue une première dans notre pays depuis les décrets Laval du 16 juillet 1935.

A cela s'ajoutent également les restrictions budgétaires, qui ont fait fondre les dotations de fonctionnement comme neige au soleil depuis trois ans et ce ne sont pas les 15 milliards de réduction des dépenses publiques en 2014 qui viendront stopper cette spirale déflationniste.

Cette politique se traduit concrètement au niveau des services et des agents par des difficultés accrues dans l'exercice des missions et par la dégradation des conditions de travail : transferts de charges, nouveaux dispositifs, nouvelles législations, notes administratives en masse, effet de la crise sur les redevables, nouvelles applications informatiques, nombre d'articles et d'opérations comptables...!

Il vous faut prendre conscience de cette dégradation qui se traduit par l'accroissement du mal être au travail. A cet égard vous ne pouvez ignorer le constat accablant délivré par l'ensemble des acteurs de la prévention à Bercy (Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail, Médecins de Prévention, Pôle ergonomie...) lors de l'examen des rapports annuels 2012 en CHSCT ministériel du 15 octobre 2012 : tous les indicateurs sont au rouge (plus d'accidents, plus de suicides et de tentatives en lien avec le travail, explosion des troubles liés aux risques psycho-sociaux, conflictualité, épuisement professionnel...).

Nous attendons d'ailleurs de voir sous quelle forme sera décliné le récent protocole fonction publique sur les risques psycho sociaux afin de pouvoir juger sur pièce de la réalité des intentions directionnelles.

Nous vous rappelons par ailleurs que depuis trois ans le Médecin de Prévention des Hautes Pyrénées alerte sur ces questions lors de la remise de son rapport annuel en CHSCT.

A ce titre, comme nous vous l'avons déjà indiqué, la CGT demandera prochainement la tenue d'un Comité Technique Local dédié aux conditions de travail comme le prévoit la circulaire DGFIP du 23.11.2011.

**Tarbes, le 19 novembre 2013**

**Syndicat CGT Finances Publiques  
Section des Hautes Pyrénées  
Centre des Finances Publiques de Tarbes  
1 boulevard du maréchal Juin  
65 023 Tarbes cédex 9  
<http://www.financespubliques.cgt.fr/65/>  
[cgt.ddfip65@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.ddfip65@dgfip.finances.gouv.fr)**

Dans l'immédiat, aux questions que nous venons de vous exposer, la DGFIP répond par la Démarche Stratégique, qui décline à notre niveau la Modernisation de l'Action Publique initiée par le gouvernement en lieu et place de la RGPP Sarkozyenne, une même politique se cachant sous un acronyme différent.

A ce sujet, nous vous rappelons que vous avez affiché lors du Comité Technique Local du 24 septembre dernier votre souhait de totale transparence dans la déclinaison de la démarche stratégique dans le département, nous indiquant même être dans l'attente « d'une boîte à outils directionnelle » pour initier la démarche au niveau local.

La communication directionnelle a récemment fait état des premières mesures à engager au titre desquelles on trouve le déploiement en libre service d'un poste informatique dans les SIE pour les télé-déclarants. Nous vous remettrons prochainement à ce sujet la pétition intersyndicale signée par les agents des trois SIE.

Mais au-delà, et concernant les SIE : est-il dans vos intentions de décliner une fusion sur un seul site des trois SIE existants. Et de manière plus générale : cette boîte à outils directionnelle est-elle enfin arrivée en Bigorre et quelles contributions à la sainte démarche émanent de la DDFIP des Hautes Pyrénées ?

En effet, un groupe de travail consacré à la démarche stratégique est programmé le 22 novembre à la direction générale, où il est notamment fait état de 200 contributions des responsables territoriaux sur des thèmes aussi divers que la gestion des amendes, le recouvrement forcé, la politique immobilière, l'organisation de la mission contrôle, l'organisation territoriale du réseau, les modes de management, la garantie de qualité et de gestion transparente des comptes publics .....

Autant de thèmes et de réflexions d'importance qui si elles étaient d'ores et déjà engagées au niveau local devraient faire l'objet au minimum et en toute transparence, d'une information des élu(e)s et représentants du personnel.

Avant d'aborder cette CAP proprement dite, la CGT tient à apporter des précisions quant au déroulement de la CAP de l'année dernière.

En effet, comme cela a toujours été une constante dans sa démarche, la CGT rappelle qu'il est hors de question pour elle de se livrer à une quelconque opération de mérite comparé entre agents, étant clairement établi que le classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du directeur.

L'année dernière, la CGT avait appelé l'attention de la Direction sur les orientations Ministérielles « en faveur » des agents en fin de carrière qui pouvait l'amener à enrichir le projet initial de liste des « classés excellent » porté à la connaissance des agents.

Le guide des travaux directionnel ainsi que la note de la Direction Générale indiquant très clairement qu'il « *convenait de porter une attention particulière aux excellents agents en fin de carrière* ».

A cette proposition de la CGT d'élargissement de la liste, la Direction avait répondu par la négative et procédé au déclassé d'un agent apparaissant au projet. Dans ces conditions, la CGT avait émis un vote négatif sur la proposition de classement directionnelle.

Si nous nous livrons aujourd'hui à ce développement concernant la CAP de l'an dernier c'est parce que nous avons alors constaté que la Direction n'avait pas eu la décence d'assumer la décision qu'elle avait prise. Nous voudrions par ailleurs éviter toute nouvelle « confusion », les orientations ministérielles sur les fins de carrière restant toujours d'actualité si l'on se réfère à la note DGFIP du 12 août 2013.

S'agissant de la CAP de cette année, nous constatons en premier lieu qu'aucune information ne nous est délivrée sur les possibilités de promotion et que le projet de liste annoncé laisse présager un plan de qualification ministériel réduit à sa plus simple expression.

Preuve, s'il en était besoin, que le contingentement auquel vous comptez procéder n'a rien à voir avec les caractéristiques des dossiers des candidats.

La CGT rappelle en outre qu'elle considère le concours comme 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 pas accéder à la promotion par le concours.

Mais la CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des listes d'aptitudes proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système marqué par l'opacité.

C'est pourquoi, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit dans ces CAP pour exiger une équité dans le traitement des dossiers.