

Au delà du point de l'ordre du jour , il nous semble nécessaire d'évoquer la situation générale dans nos services en cette fin 2011, directement en lien avec la crise, placée depuis des années sous le signe des politiques d'austérité mises en oeuvre par les différents gouvernements. Ils entendent une nouvelle fois faire payer cette crise aux salariés.

Pour cet objectif, les gouvernements mobilisent l'argent public au service des intérêts égoïstes d'une caste de privilégiés contre l'intérêt général. Les salaires, l'emploi stable, les politiques de solidarité sociale, les services publics et les agents qui les font vivre au quotidien sont considérés comme source de dépenses excessives qui doivent être réduites. Cela impacte le sort de millions de salariés du privé comme du public, de retraités, de privés d'emplois qui risquent de connaître un nouvel épisode important de la dégradation de leurs conditions de vie et de travail.

Or ce qui marque les politiques libérales c'est bien l'immense gâchis social lié aux cadeaux fiscaux faits aux plus riches et aux entreprises sans contrôle ni obligation de retour d'efficacité sociale et économique.

A la DGFIP, les logiques à l'oeuvre dans le cadre de la fusion s'inscrivent dans cette démarche. L'intéressement, la prime de fonction et de résultats, la poursuite des suppressions massives d'emplois sont des mesures dont il est attendu des économies substantielles qui se font sur le dos des agents.

Les suppressions d'emplois annoncées une nouvelle fois comme un axe fort des choix d'austérité de la politique gouvernementale génèrent des situations de plus en plus insupportables dans les services en termes de dégradation des conditions de vie au travail et de qualité d'accomplissement des missions.

C'est donc dans ce contexte que nous nous siégeons aujourd'hui pour examiner vos propositions concernant les agents susceptibles d'accéder à une promotion de cadre C en cadre B.

En tout premier lieu, la CGT Finances Publiques réaffirme que le recrutement par concours doit être privilégié et la liste d'aptitude transformée en un examen professionnel. Ainsi les candidats pourront être appréciés sur des critères véritablement objectifs.

Nous estimons que le concours doit rester la voie principale d'accès : concours externe, concours interne normal et concours interne spécial.

Le gouvernement tente de faire croire que les concours, c'est obsolète et dépassé et que la promotion au mérite va régler les problèmes de carrière, de qualification et de rémunération que rencontrent les agents.

Nous pensons tout le contraire.

Le concours, que ce soit pour le recrutement ou la promotion, constitue une valeur de base de notre statut qui traduit, la neutralité, et l'impartialité du métier de fonctionnaire de la DGFIP. Les supprimer ou

les marginaliser, c'est ouvrir en grand les portes de l'arbitraire, de l'injustice et de l'inefficacité.

Nous contestons les dispositions prises dans le décret du 30 avril 2007 qui augmentent les possibilités d'accès par liste d'aptitude à 2/5 pour le corps des contrôleurs des Finances Publiques.

Nous persistons à contester cette décision et à revendiquer le retour et le strict respect d'un curseur fixé au 1/6 des titularisations, pour privilégier les recrutements par concours qui doivent demeurer la règle générale.

Nous revendiquons aussi l'abandon des modalités de sélection actuelles par liste d'aptitude, et leur remplacement par un examen professionnel assorti de critères objectifs liés à l'ancienneté.

Nous constatons aussi que, si des cadres C postulent pour la liste d'aptitude en B, c'est tout autant pour améliorer une fin de carrière C insatisfaisante que pour accéder réellement à des fonctions de catégorie supérieure. Une vraie réponse à toutes les revendications sur les carrières et les reconnaissances des qualifications redonnerait tout son sens aux promotions inter catégorielles. A cela s'ajoute de plus en plus la question d'un pouvoir d'achat en constante diminution, qui pèse très lourdement sur la catégorie C

Lors des pseudo-négociations salariales du printemps 2011, François Baroin s'était engagé à étendre à l'ensemble de la catégorie C l'indice majoré 430 comme indice terminal. Cette décision, dont la CGT sait qu'elle est attendue par les personnels de catégorie C qui sont en première ligne de l'austérité salariale, est très insuffisante. La Fonction publique institue un échelon spécial à la fin de l'échelle 6, réservé aux agents ayant une expertise particulière, voire des fonctions d'encadrement.

La Fonction publique a décidé que le passage à l'échelon spécial sera considéré comme un passage de grade au choix, avec liste d'aptitude et pourcentage de promus par rapport aux promouvables, fixé pour chaque corps et chaque ministère, et passage en CAP.

La CGT refuse que l'échelon spécial soit réservé aux agents dont les fonctions et la qualification relèvent de la catégorie B.

Sur le dispositif de sélection des candidats pour la liste d'aptitude, nous rappelons notre totale opposition au système actuel. En particulier, depuis la réforme des modalités de confection des listes d'aptitude, l'opacité est devenue encore plus grande. Il n'y a plus de critères objectifs mais seulement un rapport du directeur pour les agents excellents.

Nous refusons d'opposer les agents entre eux. Ce sera le sens que nous entendons donner au vote que nous émettrons au cours de cette CAP locale.