



SNADGI CGT section du Finistère

CAPL du 14 10 2010 : Déclaration liminaire

Cette CAPL se tient dans un contexte de refus d'une très grande majorité de salariés et de la population d'un projet gouvernemental régressif en matière de retraites.

Comme vous avez pu le constater vous-même, la dernière action du 12 octobre a concrétisé l'ancrage du mouvement et son renforcement, alors que les actions des 7 septembre, 23 septembre et 2 octobre avaient déjà connu des records de mobilisation dans les rues de France en général et du Finistère en particulier.

Le pari de la démotivation et de la lassitude est donc une nouvelle fois perdu par le Gouvernement, la majorité parlementaire à sa botte et le Medef qui figure toujours au premier rang de ceux qui aboient en faveur de toujours plus de privilèges pour les plus fortunés et plus de serrage de vis pour les salariés.

Dans ce cadre, avec 54,278% de grévistes pour la filière fiscale et 51,33 % pour la filière gestion publique dans le département du Finistère la journée du 12 octobre est incontestablement un succès.

En effet, alors que la question des retraites est directement liée au niveau des salaires et à celui de l'emploi, les agents de la DGFIP, qui subissent le gel de leurs salaires, et qui devraient subir une ponction supplémentaire si le projet gouvernemental voyait le jour, ont toutes les raisons d'être en pointe dans ces actions. De plus le nouveau plan de suppressions massives d'emplois qui est projeté ajoute encore à la légitimité de leurs initiatives.

C'est pourquoi au niveau de la DGFIP nous demandons l'ouverture d'un vrai dialogue et de vraies négociations :

- pour une amélioration significative du niveau de l'emploi par l'abandon des projets de suppression de postes et l'examen des moyens supplémentaires nécessaires pour que les services puissent remplir leur mission de service public ;
- pour une augmentation des salaires et une reconnaissance effective de l'évolution de leur qualification que l'Administration reconnaît elle-même.

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, le SNADGI-CGT 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 DGI. 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 impôts.

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, ce qui n'est absolument pas le cas avec les décisions issues du protocole Jacob. 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.

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.