



***CAPL du 06 11 2014***

## ***Déclaration liminaire***

La politique d'austérité déployée par Hollande et Valls, sous l'égide du pacte de responsabilité, repose sur un leurre : en échange de somptueux cadeaux financiers, le patronat s'engagerait à créer des emplois ! Cette supercherie est d'ores et déjà démasquée puisqu'il est avéré que cet argent public déversé une nouvelle fois aux pieds du MEDEF ne sert d'aucune manière à l'investissement, mais quasi exclusivement à augmenter les dividendes versés aux actionnaires. Personne ne s'en étonnera et sûrement pas les instigateurs de cette politique.

Tout ce que la DGFIP fait subir à ses personnels et au Service Public relève des mêmes logiques à l'oeuvre :

recul des missions, suppressions d'emplois, restructurations, réduction des horaires d'ouverture au public, restrictions de crédit, blocage du point d'indice, attaques contre le statut des fonctionnaires, refus de reconnaissance des qualifications, remise en cause des règles de gestion...

S'il y avait déjà 1 543 postes vacants au 1er septembre, la pénurie s'établira au 1<sup>er</sup> mars 2015 à 1975 postes vacants, sans compter les temps partiels non pris en compte dans ces vacances.

Dans la filière Gestion Publique, 1 170 postes sont vacants, 721 en province et 449 en Île de France.

Dans la filière Fiscale, 805 postes sont vacants, 573 en province et 232 en Île de France.

C'est catastrophique ! Si la CGT exige depuis des années un recrutement à minima à hauteur des vacances, force est de constater que la Direction Générale ne veut rien entendre et continue, avec cette politique de l'emploi désastreuse, à détériorer les conditions de travail dans les services.

Pour pallier ces vacances, la Direction Générale propose de mettre en place pour les mouvements de 2015, des «RAN dérogatoires» lorsque les vacances d'emplois dépassent localement 40% de l'effectif. Non seulement ce système est totalement inacceptable mais en plus il ne résoudra en rien la situation de l'emploi. La CGT dénonce cette nouvelle entorse à la règle de l'ancienneté !

Malgré ces 1 975 postes vacants, des centaines de mutations possibles ne sont pas offertes aux agents, avec toutes les conséquences sociales liées à leur situation personnelle.

La CGT exige donc une nouvelle fois que le recrutement de 2015 vienne combler l'ensemble des emplois vacants ! La Direction Générale ne peut se contenter de faire des recrutements en 2015 au vu des seuls départs en retraite prévus pour l'année sans prendre en compte le déficit accumulé ces dernières années.

Vous l'avez compris, la CGT Finances Publiques ne peut se satisfaire de cette situation elle exige :

!L'arrêt des suppressions d'emplois ;

!Un recrutement massif par concours pour pourvoir l'ensemble des vacances d'emplois et le quota des promotions correspondantes ;

! Que toute vacance soit pourvue dès lors que le poste est demandé par un agent.

Pour revenir au sujet: La CGT revendique que le concours soit 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 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 L.A proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le «mérite» en toute opacité.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

**Dans ce cadre, la CGT revendique :**

Une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels (obtenue depuis 2013) ;

L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;

Que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...)

Une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;

L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Pour notre part nous refusons d'opposer les agents entre eux, aussi pour la CGT il est clairement établi que ce classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du directeur et ne doit en aucun cas être effectué par les élus .

Ce sera le sens que nous entendons donner au vote que nous émettrons au cours de cette CAP locale