



## CAPL Listes d'aptitudes 2014 DECLARATION LIMINAIRE 4 et 5 novembre 2013

*Le Directeur général a profité du Comité Technique de Réseau du 1er octobre pour communiquer le chiffre des suppressions d'emplois pour 2014 : sans intégrer les vacances d'effectifs, 1988 postes seront ainsi de nouveau détruits à la DGFIP.*

**Ils viennent s'ajouter aux presque 30 000 emplois déjà éliminés depuis 2002.**

Dans ses explications, le Directeur général a indiqué qu'il fallait apporter une attention particulière aux collègues en contact direct avec les usagers, d'autant plus que les flux physiques dans les structures d'accueil étaient en nette augmentation.

Il a également affirmé que, comme l'année passée, les efforts reposeraient pour l'essentiel sur la catégorie A et A+ et que la catégorie C, ayant jusque là beaucoup contribué, serait moins sollicitée. A aucun moment donc, il n'est envisagé de revenir sur les politiques de liquidation des emplois à la DGFIP qui plombent les Finances publiques, de reposer la question des doctrines d'emploi, la revalorisation des traitements et la reconnaissance des qualifications.

***Pourtant, créer des emplois à la DGFIP, c'est juste !***

**Juste socialement :** à un moment où les salariés subissent le gel du barème de l'impôt sur le revenu, que les retraités subissent des mesures d'austérité indistinctement de leurs capacités contributives, créer des emplois permettrait d'améliorer le contrôle fiscal, de mieux gérer la dépense publique et d'assurer une meilleure surveillance dans le remboursement des crédits d'impôts.

**Juste fiscalement :** alors que la fraude fiscale est évaluée à 50 milliards, connaissant une augmentation de 25 % par rapport à 2008, sur la même période, les effectifs à la DGFIP ont fondu de 10 %.

**Juste économiquement :** Créer des emplois à la DGFIP permettrait une meilleure maîtrise de l'argent public au service du progrès social, de la lutte contre le chômage et les inégalités salariales.

Enfin, créer des emplois à la DGFIP, assurerait une meilleure égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire, par la délivrance de moyens permettant de faire pleinement jouer son rôle à tout le réseau en offrant véritablement un service de proximité et de pleine compétence aux populations et aux collectivités locales.

Dans le même temps et dans le cadre de la MAP, la direction générale met en œuvre sa démarche stratégique. Des premières actions, annoncées ce mois-ci sur Ulysse, sont déjà à l'œuvre. Au motif du développement du numérique, prétendue solution aux milliers suppressions d'emplois subies, la mise en place de postes informatiques dédiés aux accueils pour les nouveaux télédéclarants professionnels, est une provocation !

**Dans les SIE déjà sous tensions, les collègues se trouvent ainsi chargés d'une mission supplémentaire de « tuteur direct » auprès des professionnels pour l'établissement de l'e-déclaration, qui risque de les mettre en porte à faux dans leurs missions de saisie, de contrôle et de recouvrement. La CGT exige l'abandon de ce nouveau dispositif.**

Pour en revenir à la CAPL qui nous concerne aujourd'hui, nous ne pouvons que constater qu'encore une fois cette CAPL se déroule sans avoir la moindre visibilité quant aux potentialités ou possibilités de promotion. Une chose est sûre : le nombre de candidats reste élevé. A cela, plusieurs raisons et notamment un manque flagrant de reconnaissance, le gel du point d'indice qui

bloque de nombreuses années la rémunération des collègues en fin grille indiciaire, l'absence de revalorisation et de refonte des grilles indiciaires, qui ne tient pas compte de l'allongement des carrières imposée par les différentes réformes des retraites.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié 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 elle 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 LA 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. Dans l'immédiat, 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 :

- 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 CAPL (dont la fiche d'aide à la sélection prévue page 42 du guide) dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- l'abandon comme carcan du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Les potentialités doivent être uniquement indicatives.

La CGT trouve insuffisant le temps de préparation et de compte-rendu limité à 2 jours.

Enfin nous remontons l'étonnement de nombreux collègues inscrits sur la liste d'aptitudes depuis des années avec un excellent dossier qui ont vu l'inscription cette année d'une collègue directement proposée excellente sans classement "très bon" préalable. Nous souhaitons avoir des explications sur cette proposition qui va à l'encontre des principes exposés ces dernières années aux candidats et aux représentants des personnels.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux et s'oppose aux modalités de vote dossier par dossier et demande un vote global sur les propositions de l'administration.