



Paris, le 19 mars 2008

Déclaration liminaire des représentants élus à la CAP N°5 liste d'aptitude au grade de contrôleur de 2^{ème} classe Année 2008

Monsieur le Président,

Aujourd'hui s'ouvre la première CAP du mandat qui prend effet au 1^{er} mars 2008 suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2007.

Nous demandons à ce que vous rappeliez aux directions des Capistes Nationaux que la tenue des CAP locales doit prendre en compte le calendrier des CAP Nationales car de nombreux élus possèdent un mandat en CAPN et CAPL.

Nous insistons également pour que les frais de remboursements soient réglés au plus vite pour l'ensemble des élus, des problèmes subsistent sur certaines directions liées notamment à AGORA.

Le statut de la Fonction Publique est en danger avec les projets présentés actuellement au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Solidaires Fonction Publique et les autres fédérations de fonctionnaires s'insurgent tout particulièrement contre le décret portant sur la mobilité dont les modalités sont clairement inacceptables.

A l'heure de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), l'attaque du gouvernement porte sur ce qui est un élément fondamental de la Fonction Publique : la permanence de l'emploi. Le fonctionnaire a des « droits et obligations », l'administration a, elle, le devoir, en cas de suppression d'emploi, de réaffecter l'agent dans un nouvel emploi.

Présenté comme une chance de plus grande mobilité pour les personnels, ce projet est en fait un véritable plan social de la Fonction Publique. Il est, de plus, un véritable danger pour la Fonction Publique d'Etat et le maintien d'une fonction publique de carrière, l'administration faisant apparemment le choix d'une fonction publique de métiers et contractualisée.

Le pouvoir d'achat est depuis quelque temps déjà la préoccupation numéro un des Français. Après trois fortes journées de mobilisation autour du thème du pouvoir d'achat avec notamment une mobilisation importante à la Direction Générale des Impôts, le mépris affiché envers les organisations syndicales lors des discussions salariales montre l'état d'esprit du gouvernement envers les fonctionnaires.

Plus que jamais les agents de la DGI ont besoin de reconnaissance, reconnaissance devant passer par une approche plus digne des relations hiérarchiques, par une évolution significative de leur pouvoir d'achat et par des revalorisations effectives des carrières et des parcours de carrières.

Cette revalorisation doit reposer sur la mise en œuvre d'un plan de qualifications intra et inter catégoriel fortement significatif puisque la fusion DGI-DGCP est une réforme qui bousculera tous les repères de nos Administrations et surtout de leurs agents..

Le SNUI dénonce l'insuffisance de ces mesures, car elles traduisent une reconnaissance insuffisante des qualifications des agents et donc d'amélioration du pouvoir d'achat pour le plus grand nombre.

le SNUI et Sud Trésor reconnaissent quelques avancées notamment sur la réouverture du dossier de l'IMT générées par la mobilisation des personnels depuis l'automne, pour autant le chemin est encore long pour répondre à nos attentes légitimes.

C'est la raison pour laquelle le SNUI, Sud Trésor, le SNADGI-CGT, la CGT Trésor appellent l'ensemble des agents de la DGI et la DGCP à une première journée d'action dans le cadre de la fusion « DGI-DGCP » pour le jeudi 27 mars.

Vous connaissez l'essentiel des exigences que porte le SNUI comme :

- la revalorisation conséquente de la valeur du point d'indice d'une part,
- l'octroi de 40 points d'indice pour tous,
- le doublement de l'IMT
- le déblocage budgétaire des tableaux d'avancements,
- l'amélioration des déroulements de fin de carrières,
- la mise en œuvre d'un plan de qualifications cohérent par rapport aux évolutions de la DGI.

Concernant les transformations d'emplois de C en B , le SNUI et Sud Trésor en exige 3 000 par an pendant 7 ans soit très loin des propositions actuelles qui s'élèvent à 1 650 transformations annuelles pour la période 2009, 2010 et 2011.

Dans les mesures d'accompagnement social liées à la Fusion DGI –DGCP, le Ministre annonce un fléchage des promotions internes de C en B afin d'améliorer la gestion des fins de carrière, nous demandons donc la programmation au plus vite d'un groupe de travail pour permettre à un maximum de nos collègues d'en profiter au plus vite.

Il devient insupportable de voir l'administration ne répondre aux attentes des personnels que par de simples ajustements marginaux (légère variation des volumes de promotions ...) et par le mépris sous couverture d'une austérité de bon aloi pour cause de déficit public. Les agents de la DGI, qui subissent depuis de trop nombreuses années les conséquences de l'empilement et de la multiplication des réformes, ne sont pas disposés à payer à nouveau le prix de nouvelles dégradations de leurs conditions de vie au travail.

Concernant cette CAP, nous souhaitons évoquer plusieurs points.

Nous dénonçons l'absence d'information des représentants des personnels pour définir la nouvelle classification pour les différents de groupes de sélection.

Ces changements ont notamment vis-à-vis des agents concernés induits de l'incompréhension qui aurait pu être évitée par une information préalable des représentants des personnels.

Un dispositif de seconde chance existe mais pour quel résultat ?

L'an dernier seulement 5 collègues ont pu en bénéficier et cette année c'est tout simplement aucune promotion via ce dispositif.

La dernière réforme des retraites modifie l'âge réel de départ en retraite de nombreux collègues qui pénalisés par le système des décotes vont de plus en plus fréquemment travailler jusqu'à 65 ans.

L'administration doit prendre en compte cette donnée pour que les agents concernés puissent bénéficier eux aussi de promotions de carrière.

Autre point fortement significatif à nos yeux, il n'existe plus d'âge minimum pour postuler (décret n°2007-656 du 30 avril 2007 art 73), alors qu'auparavant il fallait être âgé au minimum de 40 ans et justifier de 15 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire.

Ceci démontre bien la volonté affichée de privilégier la promotion par liste d'aptitude pour réduire à portion congrue la part du concours.

De plus, constatant l'urgence et la nécessité d'ouvrir de nouveaux espaces de promotions interne à la DGI, le SNUI revendique d'augmenter fortement le volume de promotions par concours interne.

A ce titre, le SNUI réaffirme la nécessité de maintenir pour les promotions de C en B le Concours Interne Spécial auquel le SNUI est très attaché.

La liste d'aptitude doit permettre aux agents qui n'ont pas pu pour des raisons familiales passer à moment donné les concours pour accéder à la catégorie supérieure.

Nous dénonçons la volonté de privilégier cette méthode de sélection tant qu'elle correspondra à une sélection au mérite.

Concernant la notion de services effectifs, nous dénonçons l'application restrictive de la DGI sur ce point.

Vous ne prenez en compte que les services de titulaires.

Le SNUI via Solidaires Fonctions Publiques a sollicité auprès de la Fonction Publique un éclaircissement à ce sujet puisque les pratiques différaient suivant les administrations.

La réponse de la Fonction Publique est claire, la durée des services effectifs comprend les périodes de travail en tant que titulaire et également de stagiaire.

Nous exigeons donc que pour tous les actes de gestion qui exigent une durée minimale de services effectifs vous appliquiez les décisions de la Fonction Publique.

Cette CAP de liste d'aptitude permettra cette année de promouvoir à la catégorie supérieure 380 agents sur 24 052 agents remplissant les conditions statutaires pour postuler au grade de contrôleur soit 1,58 %.

Autant dire que la liste d'aptitude à elle seule, ne peut répondre à la juste reconnaissance des efforts et des engagements professionnels des agents.

Nous ne saurions conclure sans rappeler l'importance du dialogue social et sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour redonner aux agents la passion de servir. La dégradation des conditions de vie au travail, le mal de vivre de nombreux agents doit être combattu par toutes les forces vives de la DGI !

Les agents attendent au delà du respect, une vraie reconnaissance !

Nous remercions le bureau H3 pour sa disponibilité lors de la consultation.