

**Liminaire CAPLocale 1 du 7/11/2016
Liste d'aptitude 2017 de B en A**

Madame la Présidente,

La DGFIP est en grand danger. Les agents souffrent. La réalisation des missions en subit les conséquences et est de plus en plus difficile. La conséquence est que les usagers sont les victimes de l'affaiblissement et de l'éloignement du service public.

Le mouvement inédit de restructurations au sein de l'Etat et en particulier de la DGFIP continue, illustré notamment par la mise en œuvre de la démarche stratégique, de la réforme territoriale et la revue des missions ou encore, plus largement, par les mutations que connaissent les missions.

La mise en œuvre de la retenue à la source est un danger pour de nombreuses missions de la DGFIP et une source de complexité pour les contribuables et les agents.

- La loi de Finances pour 2017 qui prévoit, une fois de plus, une vague de suppressions d'emplois à la DGFIP, alors que celle-ci est essentielle à la société et que tout justifierait un renforcement de ses moyens humains et budgétaires.

Combien de suppressions à la DGFIP de la Charente ? 10 ? 11 ? 12 ?

Où allez-vous «prendre» ces emplois ?

La remise en cause des droits et garanties des agents : Celle-ci est impulsée par la volonté de la direction générale de changer à nouveau certaines règles de gestion pour aller vers encore plus de déréglementation.

Une évolution globale des missions, du management et du climat interne. Rarement, voire jamais le fossé n'a été aussi grand entre l'évolution des missions et celui des moyens. Rarement, voire jamais, le malaise n'a été aussi important dans les services et entre les agents de toutes catégories. Rarement, voire jamais, les conditions de vie au travail et l'exercice des missions n'auront été à ce point dégradés.

Tout cela renforce le ras-le-bol ambiant et affaiblit encore et toujours plus le service public rendu par la DGFIP ainsi que les conditions de travail des agents.

Partout, la charge de travail et la complexité de celui-ci sont en hausse, pesant lourdement sur le quotidien des agents. Cet effet «ciseau», baisse des emplois et hausse des charges de travail, est implacable et insupportable.

Concernant cette CAPLocale de liste d'aptitude, Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires. Solidaires Finances Publiques revendique la juste reconnaissance du haut niveau de technicité des agents par des plans de qualifications ambitieux devant être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels. La liste d'aptitude constitue un des vecteurs important de cette promotion interne. Elle doit permettre aux agents, n'ayant pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel, pour différentes raisons (notamment liées à la vie familiale et à la mobilité...), d'accéder au corps supérieur.

Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

Au regard des dispositions statutaires et réglementaires, cette sélection repose sur l'examen du dossier de l'agent, son aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, son aptitude à la mobilité fonctionnelle, son parcours professionnel.

La «potentialité» du département est de 0 pour 2017 contre 1 en 2016, 0 en 2015, 1 en 2014. La volumétrie nationale est en baisse constante. Cette potentialité départementale de 0 est-elle définitive ?

Pouvez-vous nous préciser combien d'agents sont venus à la réunion d'information collective et combien ont fait l'objet d'entretien individuel.

Cette année, nous avons 12 candidats contre 10 les 2 années précédentes.

Nous souhaitons connaître votre approche de ces 10 dossiers :

- Comment sont «gérés» les agents classés précédemment Excellent, Très Bon ou A revoir ?
- C'est la quatrième année que les candidatures sont examinées avec une approche fusionnée du système d'évaluation des agents. Dans ce cadre, sur quelles bases les dossiers ont-ils été examinés ?

A ce sujet, comme les années précédentes, nous insistons et affirmons sur l'urgence à harmoniser les pratiques d'évaluation des deux ex-filières. Bien évidemment, harmoniser ne veut pas dire uniformiser. En effet, il y a trop de discordances entre les variations accordées ou pas, les profil-croix, les appréciations générales (parfois inexistantes). Nous aurons l'occasion d'y revenir lors de l'examen individuel des dossiers.

Pour conclure, Solidaires Finances Publiques demande, qu'à la fin du processus de sélection (CAPL puis CAPN), que nos collègues, accédant à la catégorie supérieure, bénéficient d'une formation initiale d'un haut niveau qui devra leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à leur nouveau grade.