



Déclaration liminaire à la CAPL du 20 octobre 2009

Préparation de la sélection par liste d'aptitude au grade de contrôleur- Année 2010

La crise systémique, celle du système capitaliste, atteint une ampleur considérable et probablement sans précédent depuis celle de 1929. Tout montre aujourd'hui que cette crise ne cesse de s'aggraver dans ses dimensions internationales, européennes et nationales.

Pour augmenter les revenus du capital, une pression s'est exercée depuis de nombreuses années sur l'emploi et tous les éléments de valorisation du travail : salaires, protection sociale, etc.

La Fonction publique a subi de plein fouet les conséquences de cette logique: mesures salariales en décalage constant avec l'élévation du coût de la vie, suppressions massives d'emplois, mise en œuvre de la RGPP, qui s'est traduite dans notre administration par la fusion DGI/CP avec la création de la DGFIP.

L'aggravation des conditions de vie au travail et la régression dans la qualité d'accomplissement des missions, l'annonce de nouvelles suppressions d'emplois (2 428 suppressions d'emplois sont programmées pour 2010 à la DGFIP), l'absence persistante de reconnaissance des qualifications et un pouvoir d'achat en berne, c'est le paysage dans lequel évoluent les agents de la DGFIP!

Le vote de la loi « sur la mobilité et les parcours professionnels », en plein été, ouvre de nouvelles brèches contre l'emploi public et contre le statut général des fonctionnaires. En effet, dans ces principales dispositions, figure une clause autorisant le licenciement des fonctionnaires lors des restructurations administratives, des mesures permettant l'extension du recours aux emplois précaires, la concession du recrutement et de la gestion de tous ces personnels hors statut aux sociétés d'intérim en lieu et place des employeurs publics.

C'est dans ce contexte que 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 le concours est obsolète et dépassé et que la promotion au mérite réglerait 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 garantissant la neutralité et l'impartialité du fonctionnaire. Le supprimer ou le marginaliser, c'est ouvrir les portes de l'arbitraire et de l'injustice.

Le SNADGI-CGT conteste 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 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 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. 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.

Depuis plusieurs années, nous assistons à une banalisation des tâches entre les catégories C et B, accompagnée d'une polyvalence accrue. A cet égard nous nous félicitons que la Direction Générale accepte, enfin, de discuter de la doctrine d'emploi à la demande du SNADGI-CGT. Pour nous, l'examen des tâches effectuées par les collègues de catégorie C justifie une promotion.

Pour ce qui concerne les candidats âgés de 57 ans et plus, le Bulletin Officiel du 17 juillet 2009 (P.B.O. J-73-09) précise qu'à « l'issue du groupe de travail des 16 et 25 mars derniers et dans le cadre de l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière, l'ensemble du dossier des agents de 57 ans et plus devra faire l'objet d'un examen particulièrement attentif ». Il faut en effet mesurer que les effets conjugués de la baisse du pouvoir d'achat et de la réforme des retraites vont conduire un nombre grandissant d'agents à travailler au delà de 60 ans.

Nous voulons savoir comment vous avez abordé cette question et comment vous avez traité les dossiers des agents concernés ?

Enfin, le SNADGI-CGT dénonce l'opacité dans l'élaboration des listes d'aptitude. Il n'y a pas de critères objectifs et un rapport du Directeur n'est rédigé que pour les agents classés « excellents ». Le minimum de transparence et d'objectivité voudrait qu'un rapport soit rédigé pour chaque candidat afin que les dossiers puissent être examinés sur les mêmes bases.

Ce mode de sélection est contraire aux intérêts des agents que les élus en CAP locales ont mandat de défendre. Il n'est pas question pour notre syndicat de cautionner le classement des « plus méritants », cette responsabilité incombe à l'administration. Nous refusons d'opposer les agents entre eux.

C'est pourquoi les élus du SNADGI-CGT ne prendront pas part au vote.