



## **DECLARATION COMMUNE LIMINAIRE AUX CAPL LISTE D'APTITUDE AU GRADE D'INSPECTEUR ET DE CONTROLEUR DES FINANCES PUBLIQUES DU 8 NOVEMBRE 2011.**

Monsieur le Président,

### **D'abord quelques remarques liminaires sur les conditions matérielles de préparation des CAP**

Les documents doivent être transmis au moins huit jours avant la date de la réunion.

Les dossiers des agents sollicitant une liste d'aptitude ont été envoyés par courrier électronique aux représentants des personnels le lundi 31 octobre.  
Or ce jour était, pour certains représentants affectés en brigade située dans un centre départemental des finances publiques, un jour de congé obligatoire, ce que vous n'êtes pas sans savoir puisque c'est vous qui les imposez.

En envoyant les documents ce jour, vous favorisez certains représentants du personnel au détriment des autres. Vous leur permettez de contacter les agents concernés en premier, laissant moins de temps aux autres qui n'ont eu accès à ces dossiers que le mercredi 2 novembre et dans ce cas les 8 jours de délais ne sont pas respectés.

Cette façon d'agir n'est pas admissible.

### **Concernant l'équité entre tous les candidats:**

Les rapports d'aptitude ne sont disponibles que pour les candidats excellents. Nous réclamons un rapport d'aptitude pour tous les candidats, seule condition pour un traitement équitable.

### **Sur le déroulement des travaux**

Nous demandons que nous soit indiqué dans les documents préparatoires le nombre de promus potentiels de la direction et les modalités de calcul de ce potentiel.  
Par ailleurs, au cas où plusieurs dossiers sont classés en excellents, nous souhaitons connaître le classement des candidats qui selon nos camarades siégeant en CAPN existe bel et bien et que vous refusez jusqu'alors de nous donner.  
Ces précisions rendraient nos travaux plus transparents et donc plus efficaces.

## **Sur le contexte économique, budgétaire et politique général.**

L'annonce hier par le gouvernement d'un nouveau plan anti-déficit avec des mesures fiscales pesant lourd sur les ménages et l'accélération de la réforme des retraites n'est pas faite pour nous rassurer. Encore des mesures qui vont grever le pouvoir d'achat des salariés et plus particulièrement celui des fonctionnaires dont le point d'indice gelé n'a pas été revalorisé de manière significative depuis longtemps.

Par ailleurs si la Cour des Comptes dans son rapport d'octobre 2011 sur la fusion de la DGI et de la DGCP relève les économies réalisées grâce aux suppressions d'emplois, elle note dans le même temps l'absence de diminution de la masse salariale globale. Comment alors expliquer qu'en supprimant massivement des emplois avec un point d'indice qui n'augmente pas, la DGFIP ne parvienne pas à faire des économies sur la masse salariale ??? Tout simplement parce que certaines catégories d'emplois à la DGFIP ont vu quant à elles, augmenter leur niveau de rémunération.

L'absence d'augmentation des rémunérations des catégories A, B et C expliquerait -elle en partie la ou les motivations des candidats à la liste d'aptitude ou ne serait ce qu'une façon pour eux d'anticiper l'allongement de la durée de cotisation et la dégradation constante du pouvoir d'achat des catégories de fonctionnaires les plus modestes.

## **La transition est ainsi trouvée avec ce qui nous réunit ce jour, à savoir les CAP locales de liste d'aptitude à la DIRCOFI NORD**

L'occasion nous est ici donnée de rappeler l'opposition de la CGT Finances Publiques au principe de liste d'aptitude de par son caractère arbitraire. Les voies du concours et de l'examen professionnel sont pour nous les plus justes. Restant attachés à une gestion équitable des personnels, il nous semble qu'à la lecture des dossiers présentés à ces commissions, il existe des différences notables de traitement des collègues candidatant au grade d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques.

Le traitement anormalement favorable des agents de direction cette année comme les années précédentes s'illustre ainsi dans plusieurs dossiers.

L'implication de l'encadrement dans le recrutement par liste d'aptitude serait-elle plus importante à la direction que dans les autres services de la DIRCOFI. Ne faut-il pas plutôt voir dans ce traitement inégalitaire, un moyen privilégié de remercier des agents particulièrement soucieux de satisfaire le directeur ?

Dans ce type de recrutement, il ne faut pourtant pas se tromper. Il ne s'agit pas de remercier un excellent travail de cadre C ou B en omettant la suite de cette sélection à savoir l'obtention du grade supérieur, de sa rémunération mais aussi des responsabilités, des compétences personnelles et des compétences professionnelles spécifiques y étant attachées.