



DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES A LA CAP LOCALE N°1 DU 20 OCTOBRE 2016

Depuis plusieurs années, les règles de gestion des agents font l'objet de nombreuses modifications qui remettent en cause les garanties collectives des agents.

Réformes de structures et recul des droits des agents sont indissociables pour la réalisation des objectifs de l'administration.

L'établissement des listes d'aptitude révèle le développement de l'arbitraire et de la logique d'individualisation de la carrière des agents.

Les personnels en général et au cas particulier, les agents de la direction générale des finances publiques, sont des citoyens responsables, attachés à leurs missions de service public et garants de l'égalité de traitement des usagers, quelle que soit leur place dans la société.

L'administration prend le risque avec le développement de l'individualisation de générer écœurement, renoncement, division et dégradation des relations.

La notion de garanties collectives est pourtant fondamentale.

Celles-ci permettent à tous les agents d'avoir une visibilité sur leur avenir professionnel sans être soumis aux aléas de décisions arbitraires et d'assurer leur défense dans le cadre de règles transparentes et publiques. La question de la reconnaissance du mérite passe d'abord par la reconnaissance de la valeur professionnelle sous la forme de gains indiciaires et de plans massifs de transformation d'emplois en fonction de l'élévation générale du niveau de qualifications. Selon les chiffres issus du dernier baromètre social, 60 % des agents sont assez peu satisfaits ou pas satisfaits de la reconnaissance de leur travail par l'administration.

La question du pouvoir d'achat reste la préoccupation légitime de l'ensemble des agents (63 % des agents ne sont pas satisfaits ou pas assez satisfaits de leur rémunération et 52 % pensent que la rémunération devrait être un chantier prioritaire). Or, la politique actuelle de réduction drastique des déficits publics par une constante diminution des coûts entraîne pour les agents une perte du pouvoir d'achat.

La sélection par liste d'aptitude mise en place par la Direction Générale participe à une transformation progressive de la rémunération des fonctionnaires. L'administration a décidé d'imposer la gestion au mérite (RIFSEEP, PPCR).

La CGT renouvelle encore une fois sa demande du remplacement de la liste d'aptitude (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle.

La CGT rejette toute possibilité de classement des candidats proposés excellents car elle refuse d'opposer les agents entre eux. Le classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du Directeur.

Au niveau local, la CGT regrette de ne pas avoir eu communication, dans les documents, de la plage d'appel statutaire. Elle souhaiterait avoir connaissance du volume indicatif des possibilités de promotion envisageables au titre de la sélection en cours.