



## **DECLARATION LIMINAIRE**

**CAPL N° 1 du 14/11/2011**

**LISTE D'APTITUDE B EN A**

<http://cgt.drifip59.free.fr>

Nous ne pouvons débiter cette commission sans aborder le contexte économique et social dégradé.

Comme la CGT le répète depuis l'automne 2008, il ne peut y avoir de sortie de crise sans politique de relance fondée sur les salaires et l'emploi, sans activer et renforcer les systèmes de protection sociale.

Au lieu de ces choix, la plupart des gouvernements européens et l'Union Européenne elle-même, se sont engagés dans de violentes politiques de rigueur et d'austérité. Dans de nombreux pays, la facture colossale générée par le sauvetage des banques est aujourd'hui adressée aux plus fragiles et aux plus pauvres tandis que les fauteurs de crise sont largement épargnés.

En France, le premier ministre a annoncé la semaine dernière un énième plan de rigueur dont l'essentiel des mesures va peser sur les salariés. Ces nouvelles mesures d'austérité conduisent à plus d'injustice sociale et risquent de nous entraîner dans une récession économique sans précédent.

L'actualité récente démontre déjà la faillite de ces choix politiques : sur fond de désarroi social, de paupérisation, de perte de confiance dans l'avenir et d'incertitudes générées par les attaques contre les systèmes de solidarité, l'économie ne peut renouer avec la croissance.

Que ce soit en France ou en Europe, les politiques de bas salaires, de suppression et de précarisation de l'emploi, la réduction de la protection sociale, des services publics et des droits des salariés sont bien les raisons de la crise. Elles découlent des choix politiques opérés pour donner des gages aux marchés financiers et aux agences de notation avec des conséquences dramatiques pour les salariés. Il y a urgence à mettre en œuvre des politiques économiques et sociales, alternatives.

Par ailleurs, les élections professionnelles du 20 octobre 2011 dans la Fonction publique ont livré leurs résultats à la DGFIP.

Une nouvelle fois, avec une participation de 86,72 % au scrutin pour le comité technique ministériel (CTM), les agents ont montré l'importance qu'ils accordaient à leur représentation pour défendre leurs droits et leurs revendications face à l'administration.

Dans le contexte général d'austérité, de réformes et de restructurations placées sous l'égide de la RGPP et qui pèsent lourdement sur les conditions de vie au travail des personnels, le choix des agents de placer **la CGT en tête au CTM** constitue une réponse à la hauteur des enjeux auxquels ils sont confrontés. Ce résultat leur donne en effet des possibilités nouvelles de s'appuyer sur le syndicalisme de lutte et de propositions qu'entend incarner la CGT pour faire valoir leurs revendications. Elle leur donne aussi l'assurance de disposer d'élus et de représentants qui œuvreront sans relâche en ce sens.

A la DRFIP Nord, en votant majoritairement pour la CGT sur l'ensemble des scrutins, la CGT est devenue la première organisation syndicale dans le département. Les collègues du Nord envoient

ainsi un message clair à la direction. En effet, ce résultat plaide pour une action collective résolue contre les politiques régressives et pour le gain de nouveaux droits. C'est à la traduction de cette démarche que la CGT Finances publiques et ses élus vont maintenant s'atteler.

La CGT Finances Publiques remercie les milliers d'agents de la DGFIP de toutes catégories qui ont fait le choix du vote CGT. Avec ses élus, elle tient à assurer l'ensemble des personnels de sa volonté de se placer en permanence à la hauteur de leurs attentes et de son engagement indéfectible en faveur de leurs revendications.

Pour commencer sur le sujet de la liste d'aptitude, la CGT renouvelle 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.

D'abord, trop d'opacité entoure toujours cette sélection. Nous souhaiterions que lors de la consultation des dossiers pour la CAPL, nous puissions avoir accès aux critères qui ont permis d'établir la sélection entre les différentes catégories. Plus de transparence dans les choix s'impose.

Il n'est également plus possible de départager les agents en fonction de la notation. En effet, les chefs de service majorent d'entrée de jeu la quasi totalité des candidats à la liste d'aptitude, qui obtiennent +0,06, 2, 3 voire 4 années de suite au détriment des agents ne postulant pas mais qui travaillent autant et aussi consciencieusement.

Nous tenons à rappeler que l'entretien préalable ne doit pas être une épreuve de pré-sélections. C'est pourquoi la CGT revendique que l'entretien préalable à la sélection soit collectif afin de donner en même temps à tous les candidats une information identique. De plus, à la DRFIP Nord, ces entretiens n'ont pas été effectués par les mêmes personnes et certains ont été ressentis comme un véritable entretien d'embauche.

Sur les éléments soumis à la CAP : nous sommes particulièrement surpris par le nombre de candidatures classées excellentes : à ce stade, 9 candidatures classées excellentes sur un total de 128 dossiers !!!

Dans le cadre de l'organisation de la sélection, les directions devaient recevoir un volume indicatif des possibilités de promotions envisageables. Nous voulons donc connaître ce volume pour la DRFIP Nord.

Sur le classement des collègues, trois catégories sont proposées : à revoir, très bon et excellent. Il existait une catégorie « vivier », qu'en est-il de ce classement et que deviennent les collègues qui étaient dans le vivier les années précédentes?

D'un point de vue plus pratique et concernant les éléments de consultation, nous disposions les années précédentes d'un tableau synoptique des précédentes candidatures reprenant les classements successifs à cette sélection. Nous demandons que ce tableau soit fourni.

Par ailleurs le temps de consultation est insuffisant eu égard au nombre de dossier (pour rappel 128). La seule journée de consultation ne suffit pour pas préparer dans de bonnes conditions la CAPL. Il faut absolument que l'on discute de ces temps de consultations dans le cadre de la mise en place des nouvelles CAPL.

En conclusion nous rappelons que le rôle des élus dans cette CAP est d'évoquer le dossier individuel des collègues et que donc nous n'interviendrons pas sur l'ordre du classement au mérite que donnera la direction en fin de CAP pour les candidats classés excellents.