CAPL LISTE D'APTITUDE DE C EN B -2013

Chaque jour, dans toute l'Europe, les politiques d'austérité montrent leurs effets néfastes pour les salariés, les retraités, les privés d'emploi et pour la croissance.
En France, les stratégies financières des grands groupes et les politiques d'austérités budgétaires ont comme effets les fermetures d'usines, les délocalisations, le chantage éhonté à l'emploi et aux salaires, la précarisation, le chômage record, la taxation des pensions, les restructurations des administrations et des services publics, les coupes budgétaires, …

A la DGFIP, la dégradation des conditions de travail s'accélère pendant que la qualité du service régresse et que la charge de travail explose. Les agents sont à bout de souffle sous l'effet conjugué des suppressions d'emplois, des restrictions budgétaires, de l'accroissement continu de la fréquentation de nos services et la menace croissante de restructurations.
Alors même que la crise économique amplifie les difficultés de nos concitoyens, nous ne sommes plus en capacité de répondre à leurs exigences.
Sachant manier la sémantique, la RGPP a été prétendument abandonnée et au nom de la « Modernisation de l'Action Publique », ce sont 2062 suppressions d'emplois qui sont annoncées pour 2013 dans le Projet de Loi de Finances. Si les vagues précédentes ont fortement dégradé les conditions de travail, désormais c'est l'existence même de certaines missions qui se trouve menacée.
De tout le réseau, remonte la lassitude, la démotivation et le ras-le- bol des collègues.
Le 27 novembre 2012, 1 agent sur 4 était en grève à la DGFIP à l'appel de toutes les organisations syndicales (27,70 % pour la DRFIP du Nord). Cette première journée d'action est une réussite compte tenu de la dégradation du pouvoir d'achat des agents et de la saignée opérée sur leur salaire par la journée de carence.
Dans un contexte d'efforts incessants demandés aux agents, les traitements et régimes indemnitaires sont gelés pour la troisième année consécutive.
Au-delà des préoccupations affichées pour leurs conditions de travail, ils sont en attente de réalisations concrètes et d'une juste reconnaissance des efforts consentis.
C'est la raison pour laquelle, ce mouvement de contestation ne peut que s'amplifier dans les mois à venir.

Après avoir remis en question le plan de qualification ministériel établit pour les tableaux d'avancement en 2012, la Direction Générale a pris comme référence le volume de promotion de 2008 dans les documents du CTR sur les suppressions d'emplois (le PQM n'étant pas encore établit pour 2013 !). Ce volume de promotion étant fortement en deçà des promotions suivantes, il va

générer une forte déception auprès des agents qui tablaient sur une promotion en 2013, juste retour de leur niveau d'implication.

Aujourd'hui, notre CAP locale se réunit pour établir une liste d'agents proposés à la liste aptitude 2013 de C en B, avec une contrainte inédite. En effet, la direction générale n'est pas en mesure d'indiquer aux élus locaux, et alors qu'elle s'y est pourtant engagée, les potentialités propres à chaque direction. La raison tient dans le fait que le plan ministériel de qualification n'a toujours pas été décidé, pour des raisons liées à la politique de réduction budgétaire menée par le gouvernement.
Cet élément est pourtant primordial compte tenu des modalités d'organisation des travaux décidées par la direction générale. Rappelons en effet que les directions locales sont tenues de proposer au projet une liste d'agents classés « excellent » inférieure en nombre aux potentialités qui sont offertes, et ce afin de laisser la place au dialogue social pour proposer un nombre d'agents légèrement supérieur. Or, en l'absence de visibilité sur le plan de qualification, seule une estimation sur la base des promotions 2012 est à ce jour possible, avec le risque de générer de nombreuses déceptions si les ministres décident ensuite de réduire le nombre des promotions 2013, comme ils l'ont fait arbitrairement pour les tableaux d'avancement cette année.
Ce dysfonctionnement vient renforcer notre analyse de l'inadaptation de la liste d'aptitude comme mode de sélection, auquel nous rappelons notre préférence pour le concours et l'examen professionnel.
Pour la CGT, les personnels n'ont pas à être les victimes des politiques budgétaires menées depuis des années par les différents gouvernements, en voyant leurs possibilités de promotions internes réduites pour satisfaire aux exigences des marchés financiers.
Cette CAPL était initialement prévue les 15 et 16 novembre : vous avez décidé arbitrairement de reporter cette CAPL au motif que vous ignoriez cette potentialité !
Pourtant, lors du groupe de travail du 13 novembre dernier, l'administration a confirmé qu'elle avait transmis aux directions locales les potentialités correspondant au maximum à celles des LA de 2012, les appelant à bien signifier aux agents en fin de liste l'incertitude, de leur promotion.
Pour la promotion de C en B 2012, au plan local vous aviez sélectionné 62 agents dans la catégorie « excellent » pour un potentiel fixé à 70. Cette année, dans le projet ne figurent que 34 agents classés « excellent ». Les élus CGT exigent que dans le cadre de la CAPL, le potentiel de 2012 soit respecté et ce même en tenant compte de la diminution du nombre de candidats.
Sur ce point, nous avons comparé le nombre de candidatures 2013 par rapport à 2012, force est de constater que beaucoup d'agents de la FGP n'ont plus candidaté par peur d'être affectés sur l'agglomération lilloise, trop éloignée de leur résidence familiale. La longueur de notre département (220 km), les problèmes de transport, le temps de transport (3 ou 4h par jour) ou la raréfaction des emplois sur le Dunkerquois ou le sud du département par rapport à l'agglomération lilloise sont les raisons de ces retraits.

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, ce qui n'est absolument pas le cas avec les décisions issues du protocole Jacob. 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.

Les élus CGT sont garants d'une gestion équitable des personnels et agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté afin d'éviter une inégalité de traitement entre agents.
La CGT, qui n'est pas un jury d'aptitude, refuse de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, **responsabilité vous incombant entièrement.** C'est pourquoi, dans les documents préparatoires, la direction doit nous fournir une liste complète correspondant au nombre de potentialités même si ce dernier reste virtuel à ce jour.
Sur le dispositif de sélection des candidats, la CGT rappelle sa totale opposition au système actuel et ses propres revendications :

- · L'équité de traitement entre tous les candidats. Dès les CAPL préparatoires cette question se pose. Nous ne disposons que des éléments d'évaluation / notation des années précédentes, et des rapports d'aptitude uniquement pour les candidats « excellents ». Cela ne peut être satisfaisant et nous réclamons à nouveau un rapport d'aptitude pour tous les candidats, seule condition pour un traitement équitable.

Rappelons que ce dispositif conduit en effet à écarter des débats de la CAPN, de fait et faute d'éléments, les candidats que les directions ont labellisés « très bon » ou « à revoir ».

- . L'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastreurs...)
- · L'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAP N aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.
- · Une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAP N (dont la fiche d'aide à la sélection prévue page 42 du guide) dés la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents .

Cette année, l'administration a retenu la proposition de la CGT d'un entretien collectif et confirme qu'il s'agit bien uniquement de donner aux agents toutes les informations utiles sur les modalités de la LA, les conditions de sélections et les conséquences d'une promotion éventuelle, et enfin de rappeler les rôles respectifs de la CAPL et de la CAPN. A la DRFIP du nord, des réunions collectives se sont déroulées mais tous les candidats n'ont pu y participer, notamment dans les petits postes où il y avait plusieurs candidatures ; en outre, il a été annoncé qu'en cas de promotion, il n'y avait aucune possibilité de retour sur certaines RAN et la probable affectation sur l'agglomération lilloise un peu hâtivement compte tenu d'un manque de visibilité pour le mouvement de septembre 2013.

Le Guide des travaux pour la sélection par liste d'aptitude préconise « la nécessité de pratiquer la concertation, le dialogue et la transparence sur le choix des agents au sein de la CAPL » : nous attendons donc de la DRFIP du nord que

nous puissions examiner la situation de chaque candidat, et que vous nous donniez les raisons des choix de classement que vous avez opérés.

La majorité des agents n'a été jaugé que sur le dossier de notation des 5 dernières années et le rapport des chefs de service pour la filière fiscale ce qui accroît le caractère subjectif de la liste d'aptitude et qui justifie la revendication de la CGT d'accorder des entretiens collectifs.

Pour les candidats de la filière Gestion Publique, les éléments dont nous disposons laissent largement la place à l'arbitraire : la fiche de notation avec des appréciations du chef de service très lapidaires ; l'appréciation du chef de service sur la capacité d'accés au grade supérieur manquant pour les agents hors de la PAS au moment de la notation ; quelques rapports des chefs de service concernant le candidat.

Nous désirons également connaître :

- le nombre d'agents figurant sur la PAS pour le département.
- le volume indicatif des possibilités de promotion même « virtuel » envisagé par la DGFIP pour le département du nord qui doit être supérieur au nombre de candidat classés « excellent » afin que la CAPL puisse jouer pleinement son rôle.
- La méthode adoptée sur le département pour préparer la sélection des candidats (avis des chefs de service, réunion des chefs de service...)
- À l'issue de la CAPL, le classement des candidats « excellent » par ordre de mérite décroissant.

Ce classement que vous nous aviez refusé l'an dernier (préférent un classement à l'ancienneté) est d'autant plus important cette année du fait de l'ignorance du PQM.

Comme chaque année, nous réitérons notre demande face au manque de moyens mis à la disposition des élus pour préparer cette CAPL. Si nous avons dû exiger une version papier en sus du CD-Rom, c'est parce que nous n'avions pas les moyens de dupliquer la version dématérialisée (pas de photocopieurs, PC et logiciels obsolètes, pénurie de consommables informatiques, de papier...)
A cela, s'ajoute le manque de salles dédiées aux élus de chaque OS avec tous les outils informatiques et de duplications nécessaires ainsi que le besoin de confidentialité pour recevoir les agents comme le recommandent les textes.

Nous rappelons également que le volume des droits syndicaux octroyés par la direction générale reste insuffisant pour un travail de qualité et d'informations auprès des candidats au regard de leur nombre.

Enfin et comme chaque année, la CGT demande que le vote à l’issue de cette CAPL soit global sur l’ensemble des listes.