



CAPL Listes d'aptitudes 2018 10 et 14 novembre 2017 COMPTE-RENDU

Représentants de l'Administration : Philippe ROMONT (président de la CAP), Guillaume SUBLET, Antonia TISNE, Audrey SCHOETTEL, Chloé VANPEPERSTRAETE
Délégation CGT FINANCES PUBLIQUES : Laurent PERIN, Dominique THERY et Pierre-Jean BERTHOUMIEU

Lecture des déclarations liminaires (Solidaires, CGT FINANCES PUBLIQUES et FO)

Pas de réponse de la DRFIP aux déclarations liminaires

M. SUBLET apporte quelques précisions complémentaires :

Rappel des conditions statutaires ;

Les valeurs des candidats sont examinées rigoureusement, en particulier : les notes des 4 dernières années, les appréciations littérales, les parcours professionnels et la nature des fonction ;

Des réunions ont été organisées uniquement sur Lille.

Sur le plan statistique :

92 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 8 de moins que l'an passé.

Cette année, **avant la CAPL**, 3 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national.

Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 3 (soit 1 de moins que l'année dernière).

12 collègues sont proposés « très bon »

77 collègues sont classés « à revoir »

Il est procédé à l'examen des dossiers défendus par les élus.

En cours de CAPL, le classement de certains collègues est revu en fin de séance (mis en réserve).

A l'issue des débats, la Direction a proposé de classer « **excellent** » les candidatures suivantes : (selon l'ordre de mérite arrêté par la direction)

BECQUERIAUX Christine
DASSONVILLE Christine
MATHIEU Claude
DERQUENNE Thérèse
LAGACHE Corinne
HAVET Jean-Philippe

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSENCE : CGT

CONTRE : FO, Solidaires

A l'issue des débats, la Direction a proposé de classer « **très bon** » les candidatures suivantes :

BAJARD Pierre
BILLAUD François
CHRISTE Brigitte
DUMORTIER Sophie
DUTRIAUX Eric
GRANDJEAN Jean-Michel
HANON Philippe
LIBERKOWSKI Patricia
SAINT-OMER Dominique
TRENCHANT Pascal
TRINELLE Jean-Philippe
VERBEKE Sylvie

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSENTION : FO

CONTRE : CGT, Solidaires

Votes sur l'ensemble des dossiers «à revoir» :

POUR : Parité administrative

ABSENTION :

CONTRE : FO, CGT, Solidaires

Explications de vote : selon nous, de nombreux autres dossiers devaient être qualifiés d'excellents et trop de dossiers ont été écartés. A cela, s'ajoute l'arbitraire de la sélection l'absence de transparence, et le nombre très réduit de possibilités de promotions.

Sur l'ensemble des dossiers, la direction a insisté sur l'importance pour tous les candidats à la liste d'aptitude, de passer l'examen professionnel de B en A.

Pour la CGT, au vu de l'ensemble des éléments mis en avant par la direction pour écarter les candidatures, du volume quasi-nul de promotions, le système de la liste d'aptitude est « à bout de souffle ».

DECLARATION LIMINAIRE DES ELUS CGT

La journée d'action et de grève du 10 octobre a rencontré un grand succès dans l'ensemble de la Fonction publique. Mais depuis, nous n'avons eu aucune réponse sur nos revendications. Et si le gouvernement entend, dans un premier temps, intégralement compenser la hausse de la CSG, ce geste est loin de nous satisfaire... et ne répond en rien aux attentes des agents, et entérine une conception de la protection sociale qui n'est pas la notre.

Emmanuel Macron et son gouvernement voient les fonctionnaires comme une variable d'ajustement au service du remboursement de la dette : c'est la disette budgétaire, les suppressions d'emplois et les attaques contre les statuts pour la Fonction publique.

C'est le sens de la mise en place de CAP2022, un comité chargé d'effectuer des propositions de réorganisations dans la Fonction Publique. Clairement, il s'agit pour eux de déterminer quelle missions seront privatisées et/ou abandonnées.

La CGT affirme que le Service public n'est pas une charge, mais une réponse aux besoins des populations !

A la DGFIP, où 1 agent sur 3 était en grève, le directeur général, fait fi de la mobilisation des personnels et accélère sa campagne de destruction de nos droits et garanties.

Ainsi il propose une série d'évolution pour mettre fin à la règle de l'ancienneté, mettre nos futures affectations entre les mains des directeurs locaux, laissant pour seul critère l'arbitraire, augmentant les délais de séjour dégradant nos conditions de travail...

Toutes ces mesures, sous couvert de cynisme et d'hypocrisie du Directeur Général affirmant penser à l'intérêt des collègues, sont à mettre en lien avec les restructurations, les fermetures de poste et les suppressions d'emplois. Elles auront donc des conséquences graves sur tous les collègues, y compris ceux qui, aujourd'hui, ne souhaitent pas changer d'affectation qui seront touchés, à terme, par des restructurations.

C'est inacceptable... **La CGT exige le retrait du projet du directeur !**

Dans ce contexte, la mobilisation est primordiale. C'est pourquoi les organisations CGT, Solidaires, FO, FSU et les organisations de jeunesse appellent à être dans l'action,

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques appelle l'ensemble des agents à être en grève et dans les manifestations le 16 novembre !

C'est pourquoi l'intersyndicale de la DRFIP Nord appelle également à une semaine d'action du 16 au 23 novembre.

Sur la CAP proprement dite, nous ne pouvons que constater une nouvelle baisse dans le nombre de candidatures cette année. Mais comment pourrait-il en être autrement ? Avec un taux de promotion toujours plus faible et 3 promus par an à la DRFIP Nord, il faudra environ 30 ans pour espérer voir passer l'ensemble des candidatures de cette année !!!

Et les raisons de mécontentement sont donc nombreuses : un manque flagrant de reconnaissance, une carrière de plus en plus limitée et un pouvoir d'achat en berne marqué par un nouveau gel du point d'indice.

La seule réponse de ces derniers mois, c'est PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) mais qui favorise la mobilité forcée des personnels, introduit une nouvelle conception de l'évaluation (liée à l'individualisation et la modulation du régime indemnitaire à l'instar du RIFSEEP) et qui ne répond en rien aux attentes des collègues en termes de déroulé de carrière ou de rémunération.

Sur les promotions, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

La CGT dénonce également le fait que les candidats jeunes ne puissent pas être retenus.

En effet, les candidats qui ont 40-50 ans, bien que pouvant avoir plus de 15 ans

d'expériences, sont systématiquement non retenus. Le plafond à 55 ans a été, à l'époque, supprimé pour éviter une discrimination envers les plus âgés. Au final celle-ci est toujours là mais cette fois-ci pour les plus jeunes. Ne vaut-il pas mieux mettre en place un dispositif de sélection inspecteur fin de carrière comme il existe pour les inspecteurs divisionnaires et développer un réel examen professionnel avec plus de possibilités de promotion qui ne soit pas le reflet d'un concours mais basé sur l'expérience professionnelle des agents.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPL dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;

- l'abandon comme carcan du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Les potentialités doivent être uniquement indicatives.

La CGT trouve insuffisant le temps de préparation et de compte-rendu limité à 2 jours et demande un temps de consultation supplémentaire.

Elle dénonce plus généralement les réductions drastiques de moyens pour les représentants des personnels.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux, s'oppose aux modalités de vote dossier par dossier et demande un vote global sur les propositions de l'administration.