



CAPL Listes d'aptitudes 2016

12 –13 et 16 novembre 2015

COMPTE RENDU

Lecture des déclarations liminaires

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 5 dernières années, les appréciations littérales, les parcours professionnels

Sur le plan statistique : 200 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année sur 854

Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 25.

Cette année, avant la CAPL, 16 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national.

36 collègues sont proposés « très bon »

148 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)**

BEATRICE	VAILLANT	SIE GRAND LILLE EST
LIONEL	MARIEZ	FORMATION PROFESSIONNELLE
OLIVIER	POLLET	SIE HAZEBROUCK
EDITH	DEQUIDT	SPF DOUAI
PATRICK	LARMOIRE	TRESORERIE MAUBEUGE
LOUISE	VANDEBOSSCHE	SIE ROUBAIX NORD
LAETITIA	BLONDEL	EDR LILLE
ANNE-MARIE	NOREL	SIE TOURCOING NORD
ANNE	TELLIEZ	SIE LILLE OUEST
LAURENT	WIART	CDIF DOUAI
BERNEDETTE	DELANNOY	SIP LILLE OUEST
DOMINIQUE	BAUDOUX	SIP ROUBAIX NORD
SYLVIE	DERATHE	CPS LILLE
EMMANUELLE	DUFOUR	CGR
PHILIPPE	GALVAIRE	CPS RELAIS
ANTOINE	COPPOLANI	CPS LILLE
VERONIQUE	LAVOGIEZ	SIP VAL LA RHONELLE
THIERRY	DELANNOY	BCR LILLE
MARIE	GILLERON	SIP DUNKERQUE
MARTINE	DUCORRON	SERCO VALENCIENNES
KARINE	LESAGE	TRESORERIE ANNOEULLIN
LAURENCE	D'HELFT	TRESORERIE HALLUIN
COLETTE	BENEDET	TRESORERIE CUINCY
NATHALIE	DECROUEZ	PAIERIE DEPARTEMENTALE
FREDERIC	WOLFF	CEL

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

JANINE	BARCELONA	SIE LILLE HAUBOURDIN
SEBASTIEN	BLONDEAU	CEL
PATRICIA	BOUR	DIRECTION/STRATEGIE
MARIE-PIERRE	BOUWYN	SIP HAZEBROUCK
ANNE	BROUCQSAULT	TRESORERIE MARCQ EN BAROEUL
MOHAMED	CHERIGUI	SIP ROUBAIX NORD
NICOLAS	CHIEUX	TRESORERIE ARMENTIERES
PASCAL	DEHECQ	SIP VAL DE SCARPE
ANNIE	DEFAUX	SIE DOUAI
JEAN-PIERRE	DELCROIX	SIE ROUBAIX SUD
JEAN	DERDA	RECETTE NON FISCALES ET PRODUITS DIVERS
LUCETTE	DESBONNET	SIP ROUBAIX SUD
MARTINE	DESMARECAUX	SIP ROUBAIX NORD
CATHERINE	DEZWARTE	SIP DOUAI
DOMINIQUE	DONNARUMA	TRESORERIE LILLE AMENDES
KARINE	DUQUESNE	TRESORERIE CAMBRAI MUNICIPALE
ANNE	FREMY	SIP TOURCOING NORD
JEROME	GODARD	DEPOTS ET SERVICES FINANCIERS
EVELYNE	HALLANT	SIP/SIE LE QUESNOY
CORINNE	HUET	SIP TOURCOING SUD
LAURENT	HUTIN	SIP CAMBRAI
MURIELLE	IFSSAH	SIP HAZEBROUCK
RICHARD	KUC	ERD LILLE
OLIVIER	LECOMTE	SIP/SIE LE QUESNOY
CARINE	LEFEVRE	TRESORERIE HAZEBROUCK
PHILIPPE	LEGRAND	SIE LILLE NORD
JESSICA	MAKHLOUT	TRESORERIE CLARY
PASCALE	MASSE	ERD LILLE
SEVERINE	MEURISSE-DION	TRESORERIE SECLIN
FABIENNE	NIESNER	TRESORERIE LILLE CHU
JOELLE	PHILIBERT	SIP CAMBRAI
FREDERIC	PICAVET	SIP CAMBRAI
CHRISTINE	PIGNOL	SIP ROUBAIX NORD
SYLVIE	PILLONS	SIP DUNKERQUE
SEBASTIEN	PINCHON	TRESORERIE ROUBAIX HOSPITALIER
ERIC	PRUVOST	SIP GRAND LILLE EST
ELISABETH	PUFF	SIP ROUBAIX NORD
JEAN-PIERRE	RIBEAUCOURT	TRESORERIE LILLE MUNICIPALE
DORIANE	ROELS	SIP LILLE HAUBOURDIN
HERVE	RUDENT	PAIERIE DEPARTEMENTALE
MARIE-ANNICK	SMOLNIK	TRESORERIE CAMBRAI MUNICIPALE
CHRISTINE	STEEN	SIP DUNKERQUE
EVELYNE	THOLLIEZ	SIP ROUBAIX NORD
MONIQUE	TRYBUS	SIE DOUAI
PHILIPPE	WISNEWSKI	SERCO DOUAI



CAPL Listes d'aptitudes 2016

12 -13 et 16 novembre 2015

DECLARATION LIMINAIRE

De nombreuses interrogations traversent l'esprit des agents de la DGFIP quant à la situation de plus en plus dégradée que la Direction générale et les directions locales leur font vivre, sous la pression des politiques d'austérité menées de concert par le gouvernement et le MEDEF. La colère est de plus en plus présente et légitime.

Une phrase peut résumer ces politiques : toujours moins pour les salariés, toujours plus pour les affairistes et les actionnaires !

Salariés du privé comme du public nous sommes tous touchés. Les preuves sont là :

- volonté de mettre en pièces le code du travail, et choix de piétiner la démocratie sociale en imposant unilatéralement le protocole PPCR qui, de toute façon, n'est pas à la hauteur des attentes de l'ensemble des agents de la fonction publique ;
- plans massifs de licenciements dans les entreprises et suppressions d'emplois dans la fonction publique, particulièrement dans notre administration qui en a déjà subi 30 000 depuis 2002 ;
- extension du travail précaire et remise en cause de nos garanties collectives, et plus généralement du statut général des fonctionnaires ;
- cadeaux au patronat (via le CICE par exemple) et blocage de nos rémunérations avec restrictions budgétaires en plus ;
- réforme territoriale et restructurations/fermetures de nos services ;
- conférence sociale mitonnée pour les intérêts patronaux et criminalisation des salariés d'Air France...

C'est cette logique qui, à la DGFIP, rend l'exercice de nos missions, les conditions de travail toujours plus difficiles et qui n'est pas sans conséquences sur notre vie personnelle et familiale.

C'est cette logique de plus en plus autoritariste, qui conçoit le dialogue social comme une simple formalité, et qui rejette d'emblée toutes les propositions constructives et de progrès que présente la CGT.

Dès lors, nombre de collègues se posent cette question : jusqu'où iront-ils dans cette politique régressive ? La réponse est simple: aussi loin que nous les laisserons faire !

Alors, face au mépris affiché et au déclin organisé au seul profit des plus riches, il n'est pas d'autre voie que l'unité des salariés, leur rassemblement et leur engagement dans l'action autour de leurs revendications concrètes.

C'est toujours pour cela, et en s'appuyant sur l'engagement unitaire des principales organisations syndicales de la DGFIP (CGT, Solidaires et FO) que nous appelons les collègues à décider de la grève pour le 18 novembre prochain ! ! !

Le jour choisi est celui du CTR où le Directeur général doit annoncer 2130 nouvelles suppressions dans nos services pour l'année 2016, une annonce scandaleuse et à l'opposé des besoins du service public, des citoyens et des agents.

Sur la CAPL proprement dite, les années se suivent et se ressemblent sur de nombreux points :

Le nombre de candidats qui reste élevé (201 candidatures), et nous ne pouvons que dénoncer le taux très faible de promotion identique à l'année dernière.

Le potentiel est de 25 candidats alors qu'il y a 3 ans, c'était près de 70 collègues qui avaient été promus.

Pourtant les raisons de mécontentement sont nombreuses : un manque flagrant de reconnaissance, le gel du point d'indice qui bloque depuis de nombreuses années la rémunération des collègues en fin de grille indiciaire, l'absence de revalorisation et de refonte des grilles indiciaires, qui ne tient pas compte ni de l'allongement des carrières imposé par les différentes réformes des retraites, ni de la reconnaissance des qualifications.

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.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité. Dans l'immédiat, 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.

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 ;
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » mentionnée dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques,..) ;
- 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.

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.