



## CAPL Liste d'aptitude 2018

21-22 et 24 novembre 2017

### 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 et le passage de concours

Sur le plan statistique : 157 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année sur 758

Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 18.

Cette année, avant la CAPL, 12 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national.

24 collègues sont proposés « très bon »

121 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 les 21 candidatures suivantes en catégorie « excellent » : (selon l'ordre de mérite arrêté par la direction)**

ANNE	BROUCQSAULT	TRES MARCQ BAROEUL
JEROME	GODARD	DEPOTS ET SERV FINANCIERS
PHILIPPE	WISNEWSKI	CFP DOUAI ROUBAIX
MURIELLE	IFSSAH	SIP HAZEBROUCK
VERONIQUE	PONCHARD	SIP CAMBRAI
JEAN-PIERRE	DELCROIX	SIE ROUBAIX S
ANNE	FREMY	SIP TOURCOING
CHRYSTELLE	AMOA	SIP LILLE OUEST
GAETANE	MARTINACHE	SIP DUNKERQUE
MARCEL	WATRELOS	SPF LILLE 2
CORINNE	AZZOUG	SPF DOUAI
YANN	BLASSEL	CSP
DEZWARTE	CATHERINE	SIP DOUAI
JOLY	DESIRE	SIP ROUBAIX NORD
JOUANNEAU	MARIE-CHRISTINE	SIP TOURCOING NORD
VASSELIN	EMMANUEL	TRES. SECLIN
RIBEAUCOURT	JEAN-PIERRE	T. LILLE MUNICIPALE
NIESNER	FABIENNE	T. LILLE CHU
ROSIER	THOMAS	TRES. SAINT ANDRE
LEVEQUE	DANY	PAIERIE DEPARTEMENTALE
JAMET	FABRICE	PAIERIE DEPARTEMENTALE

**A l'issue des débats, la Direction a proposé de classer les 33 candidatures suivantes en catégorie « très bon » :**

BEAUMONT	STEPHANE	CEL - STC
BOUR	PATRICIA	TRES. SIN LE NOBLE
BRIANCON	ANNE-SOPHIE	TRES. LILLE CHU
BYRKA	ERIC	SIP LE QUESNOY
CADEL	SYLVIE	SPF LILLE 3
CATHELAIN	SANDRINE	TRES. DENAIN MUNICIPALE
DEBARGE	SANDRINE	DIV AFFAIRES JURIDIQUES
DELON	PATRICK	SIP MAUBEUGE
DESMARECAUX	MARTINE	SIP ROUBAIX NORD
DESMULLIEZ	BRIGITTE	TRES. ROUBAIX CH
GABRIEAU	ERIC	SIP VALENCIENNES VAL SCARPE
HUET	CORINNE	SIP TOURCOING SUD
JULIEN	JEROME	CEL - STC
LAMPS	FABIEN	CPS
LANSELLE	OLIVIER	SIP ROUBAIX NORD
LECLERCQ	CHANTAL	SIP HAZEBROUCK
LECLERCQ	MAITE	CPS
LECONTE	MARIE-LINE	SIP DOUAI
LEFEBVRE	PHILIPPE	DIV. DEPENSES
LEFEVRE	CARINE	TRES. HAZEBROUCK
LEGRAND	PHILIPPE	SIE GRAND LILLE EST
MARONNIER	VINCENT	SIP DOUAI
MEURISSE-DION	SEVERINE	TRES. MERVILLE
MOGUET	GAETANE	TRES. CLARY
OUBAALI	SLIMANE	CEL - STC
PALUSINSKI	BRIGITTE	SIP VALECIENNES VAL SCARPE
PICOTIN	IRENE	SIP HAZEBROUCK
PRUVOST	ERIC	SIP HAZEBROUCK
REGNIER	FRANCOIS	DIV. RECT-COMPTABILITÉ
ROELS	KEVIN	CEL - STC
SACAZE	CHRISTIAN	SIE DOUAI
STEEN	CHRISTINE	SIP DUNKERQUE
TRABOUILLET	PIERRE	DIV. COMPTABILITÉ



## CAPL Liste d'aptitude 2018

### DECLARATION LIMINAIRE

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..., ne répond en rien aux attentes des agents et entérine une conception de la protection sociale qui n'est pas la nôtre.

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 de 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.

D'ailleurs, le DG anticipe déjà cette mise en place avec les fiches du groupe de travail sur la gestion du recouvrement des créances hospitalières.

**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'évolutions 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 postes 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. 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 le 23 novembre !**

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 : 18 promus en 2018 et 2017, 25 en 2016 et 2015 et 41 en 2014, 45 en 2013 et 69 en 2012 à la DRFIP Nord.

Les raisons du 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 à 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. Le PPCR est aussi ajourné aux calendes grecques,

De plus le Directeur Général ne se cache pas pour dire que la DGFIP est encore trop privilégiée au niveau de la promotion interne.

Sur les promotions, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée 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 le développement d'un réel examen professionnel à la place de la Liste d'aptitude.

Pour cela nous devons donner de réelles chances aux agents de passer ce concours. Nous exigeons le retrait des textes proposés par le DG, à savoir :

- le positionnement les mêmes jours des concours internes et externes
- la limitation du nombre d'inscriptions aux concours à 5.

Dans le cadre imposé des listes d'aptitude, la CGT agit pour assurer une équité de traitement des dossiers cherche à renforcer la transparence et combat tout clientélisme.

Par ailleurs, nous avons vu apparaître la notion de « bienveillance » pour le dossier de collègues de plus de 58 ans. Malheureusement, si nous les choisissons ce sera au dépend d'autres dossiers.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- l'abandon du 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 mise en place d'une vraie formation pour les lauréats de la liste d'aptitude.

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.