



CAPL Liste d'aptitude 2020

12 -15 ET 18 novembre 2019

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 : être agent administratif ou agent technique et justifier de neuf ans de services publics au 31/12/2020.

➤ La valeur professionnelle des candidats est examinée rigoureusement, en particulier: les évaluations des 5 dernières années, les appréciations littérales, les parcours professionnels et le passage de concours

Sur le plan statistique : 136 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année sur 612 (157/653 en 2018)

Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 12.

Cette année, avant la CAPL, aucun collègue « excellent » n'est proposé à l'échelon national, puisque la totalité des agents classés ont été sélectionnés l'an dernier.

22 collègues sont proposés « très bon »

114 collègues sont classés « à revoir »

Il est procédé à l'examen des dossiers défendus par les élus. La CGT a défendu, à elle seule, 53 dossiers, ce qui représente presque autant de dossiers que les autres organisations syndicales réunies.

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

MARQUILLY	MONIQUE	DIRECTION RH
DRODE	PHILIPPE	SIP CAMBRAI
PALUSINSKI	BRIGITTE	SIP VALENCIENNES V/SCARPE
STEEN	CHRISTINE	SIP DUNKERQUE
DUTHILLEUL	NATHALIE	SIE TOURCOING
LECLERCQ	CHANTAL	SIP HAZEBROUCK
DELON	PATRICK	SIP MAUBEUGE
LEGRAND	PHILIPPE	SIE GRAND LILLE EST
TRABOUILLET	PIERRE	DIRECTION COMPTABILITÉ
BEAUMONT	STEPHANE	CEL
GABRIEAU	ERIC	SIP VALENCIENNES V/SCARPE
LEFEVRE	CARINE	TRES. HAZEBROUCK
LECLERCQ	MAITE	TRES. LA BASSEE
MEURISSE-DION	SEVERINE	TRES. MERVILLE

A l'issue des débats, la Direction a proposé de classer les 23 candidatures suivantes en catégorie « très bon » : 15 ajouts nouveaux

<i>BASZYNSKI</i>	<i>DOMINIQUE</i>	<i>TRES. ANICHE</i>
<i>BOE</i>	<i>CHRISTOPHE</i>	<i>SIP LILLE OUEST</i>
<i>CANONNE</i>	<i>MARION</i>	<i>TRES CAUDRY</i>
<i>CAPILLON</i>	<i>WILLY</i>	<i>TRES CONDÉ/ESCAUT</i>
<i>CARPENTIER</i>	<i>NATHALIE</i>	<i>RF LILLE CHU</i>
<i>DE CLERCQ</i>	<i>LYSIANE</i>	<i>SIP LILLE OUEST</i>
<i>DORESSE</i>	<i>SOPHIE</i>	<i>CPS</i>
<i>EVAIN</i>	<i>BERTRAND</i>	<i>CPS RELAIS</i>
<i>LAMPS</i>	<i>FABIEN</i>	<i>CPS RELAIS</i>
<i>LANNOY</i>	<i>HENRI</i>	<i>TRES VALENCIENNES CH</i>
<i>LECLERCQ</i>	<i>MARIE</i>	<i>TRES SOLRE LE CHATEAU</i>
<i>NOEUV EGLISE</i>	<i>ANNE-FRANCE</i>	<i>DIV OPÉRATIONS ÉTAT</i>
<i>OUBAALI</i>	<i>SLIMANE</i>	<i>SIP ROUBAIX NORD</i>
<i>PAMART</i>	<i>NATHALIE</i>	<i>STC</i>
<i>PICOTIN</i>	<i>IRENE</i>	<i>SIP HAZEBROUCK</i>
<i>PIOTROWSKI</i>	<i>STEPHANE</i>	<i>SPF-E VALENCIENNES</i>
<i>RAVERDY</i>	<i>CYRILLE</i>	<i>TRES CATEAU-CAMBRÉSIS</i>
<i>ROELS</i>	<i>KEVIN</i>	<i>CEL</i>
<i>SACAZE</i>	<i>CHRISTIAN</i>	<i>SIE DOUAI</i>
<i>SCLIFFET</i>	<i>VALERIE</i>	<i>CSRH</i>
<i>SELLIER</i>	<i>KARINE</i>	<i>CPS RELAIS</i>
<i>TRAWINSKI</i>	<i>FLORENCE</i>	<i>SDE LILLE</i>
<i>TREVAUX</i>	<i>PASCAL</i>	<i>CPS RELAIS</i>

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT

Le lundi 16 septembre, les personnels des Finances publiques se sont massivement mobilisés pour exprimer leur ras-le-bol face à une situation de plus en plus dégradée à la Direction Générale des Finances publiques (DGFIP) et pour exiger un renforcement du service public fiscal, financier et foncier.

Les taux de grève atteignent des niveaux inégalés depuis le conflit social de 2000 (grève dans les ex-directions DGI et DGCP). Cela confirme ainsi la forte mobilisation des personnels qui ont répondu à l'appel de l'intersyndicale DGFIP. Des taux records avec notamment : 78,95 % dans le Lot, 71 % dans le Finistère, 66,5 % dans le Morbihan, 65,55 % dans le Gard, 60 % dans l'Orne et la Manche ou encore 56,4 % dans le Cantal.

Le Nord n'était pas en reste avec près de 44 % des agents en grève, à peine un tiers d'agents présents et 80 sites fermés.

La rébellion s'organise au fur et à mesure que la duperie du ministre est mise à jour. Le plan de communication axé sur « la pédagogie » que vous deviez mettre en place est vécu par les différents intervenants comme du mépris et de l'enfumage puisqu'il suppose que leur adhésion à ce projet soit acquise grâce à vos explications.

Vous présentez aux agents le Nouveau Réseau de Proximité à dose homéopathique insistant surtout sur les mesures d'accompagnement de cette réforme et la garantie qu'ils pourraient rester sur leur poste grâce au travail à distance et aux antennes afin de calmer leurs inquiétudes mais vous faites semblant d'ignorer que le NRP, c'est avant tout des nouveaux métiers. Et donc une transformation complète de la DGFIP.

Avec l'annonce de 5775 suppressions d'emplois dans son ministère d'ici 2022 (1653 en 2020 ; 2161 en 2021 et 1961 en 2022) dont 4900 à la DGFIP, le ministre Darmanin montre une fois de plus sa volonté d'en finir avec notre administration fiscale, comptable et foncière considérant les agents comme taillables et corvéables à merci. En 2019, la DGFIP avait déjà perdu 30 000 emplois depuis sa création.

Les restructurations incessantes, loin de simplifier l'exercice des missions, les ont industrialisées, fragilisées et ont rompu leurs interdépendances et cohérences globales.

Avec le nouveau réseau de proximité (géographie revisitée), les suppressions d'emplois impactant les quelques services de pleine compétence qui subsisteraient vont accélérer la destruction pure et simple de tout le réseau, des missions, des droits et garanties des agents !

En tant que telles et justifiées par les suppressions d'emplois, les réformes aggravent continuellement les conditions de travail des agents, qui font preuve au quotidien d'une conscience professionnelle et d'un attachement au service public remarquable, de plus en plus souvent au détriment de leur propre santé...

L'observatoire interne a publié récemment des résultats catastrophiques, et en perpétuelle dégradation quant à la qualité de vie au travail.

- 69 % des agents estiment que la DGFIP évolue trop rapidement et 76 % qu'elle évolue négativement.
- 76 % des agents n'ont pas confiance en leur avenir à la DGFIP et 61 % des agents voient leur motivation diminuer au travail.

Le premier facteur de risque au travail en Europe est la réorganisation du travail, devant la charge de travail, le harcèlement ou le manque de soutien des collègues et des supérieurs.

Par ailleurs, la hausse de la charge de travail de ces 10 dernières années est totalement occultée par la DG.

Ainsi entre 2008 et 2017, tout a augmenté :

- + 5 % d'avis d'IR et de TH ;
- + 11 % d'avis de TF ;
- + 42 % d'entreprises à la TVA ;
- + 46 % d'entreprises soumises à l'IS ;
- + 39 % de fréquentation d'accueil ;
- + 11 % de locaux cadastraux ;
- + 12 % d'actes de publicité foncière ;
- + 64 % d'actions de recouvrement envers les particuliers, et + 15 % envers les professionnels.

Tous les professionnels et toutes les instances dédiées aux conditions de vie au travail pointent une forte dégradation de tous les indicateurs. Dans ce contexte, maintenir des réformes aussi violentes pour les agents est irresponsable.

A cela s'ajoute, le gel prolongé de la valeur du point d'indice, les suppressions d'emplois, la mobilité forcée, l'abandon des missions voire leurs privatisations, la réforme du statut du fonctionnaire, le recours accru aux contractuels, la mise à mal des organismes consultatifs, le salaire au mérite..., la liste des reculs serait trop longue à énumérer totalement.

Désormais, ce sont même les services et les 3000 agents de Bercy qui vont faire l'objet d'un appel d'offre offert aux petites villes de province, méthode étrange, dénuée de tout dialogue social, et au timing des plus suspicieux en cette période d'élections municipales.

Mais, si les dangers sont réels, la cause est loin d'être entendue, d'autant plus que l'opinion nous soutient. Nos concitoyens sont attachés aux services publics.

La CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre, avec les agents, pour faire avancer un Service Public à même d'exercer pleinement les missions publiques, avec reconnaissance des qualifications et augmentation des salaires !

Dès lors, la CGT Finances Publiques appelle à la grève et à la manifestation nationale ce jeudi 14 novembre à Paris afin que le gouvernement retire le plan Darmanin !

Avant d'aborder le sujet pour lequel nous sommes convoqués aujourd'hui, nous nous devons de revenir sur la CAPN de titularisation qui s'est tenue le 24 octobre 2019 : le président de la CAPN proposait de ne pas titulariser un collègue et de le licencier.

Ce collègue travaillait à la DGFIP depuis 14 ans comme veilleur de nuit avant d'être admis au concours d'agent administratif. Après le vote à bulletin secret, la CAPN a clairement rendu un avis défavorable à la proposition faite par l'administration et s'est prononcée pour la titularisation. La CAPN étant une instance consultative, le directeur général a décidé de licencier le collègue.

La CAPN de titularisation apparaît de plus en plus comme une CAP de discipline où les dossiers sont instruits à charge par l'administration et où les cas de licenciement se multiplient.

Mais il s'agit en l'espèce d'un fait sans précédent à la DGFIP. En général, lorsque le vote est défavorable pour l'administration, celle-ci suit la décision de la CAPN, ce qui semble logique puisque cela suppose qu'une partie de la parité administrative a voté contre la décision.

Mais il est révélateur de la politique menée par notre administration en matière de gestion

des personnels. Avec la loi sur la transformation de la fonction publique et l'annonce de la suppression de certaines CAP et surtout la mise en place d'une CAP de licenciement, demain l'ensemble des agents sera concerné !

Sur la CAPL proprement dite, avant de commencer tout échange, nous vous demandons de nous donner le nombre de potentialités de promotion pour la DRFIP Nord au titre de la liste d'aptitude de C en B. Nous ne sommes pas dupes : d'année en année, ces promotions sont de plus en plus réduites.

Pour les collègues, les raisons de mécontentement sont déjà nombreuses : un manque flagrant de reconnaissance, un avenir pour le moins incertain à la DGFIP, une carrière de plus en plus limitée et un pouvoir d'achat en berne.

La seule réponse de ces dernières années, c'est le PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) qui favorise la mobilité forcée des personnels, introduit une nouvelle conception de l'évaluation 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 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. 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 listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et en combattant tout genre de clientélisme pratiqué.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus à 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.

Même si nous remercions la division RH de nous avoir transmis les dossiers à évoquer 2 semaines avant la tenue de cette CAPL, la CGT trouve totalement insuffisant le temps de préparation et de compte-rendu.

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

Pour finir, nous nous limiterons à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux. Les élus CGT refusent les modalités de vote dossier par dossier et demande un vote global sur les propositions de l'administration.