



CAPL Liste d'aptitude 2020 au grade d'Inspecteur 5 et 7 novembre 2019

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT

Les mobilisations de ces derniers mois et la grève du 16 septembre ont démontré que les orientations dictées par CAP 2022 et la géographie revisitée étaient massivement rejetées par les collègues.

L'ensemble de ce plan de disparition du réseau DGFIP a été fait dans le plus grand flou artistique en ce qui concerne, d'une part, la localisation des emplois transférés et/ou supprimés, et, d'autre part, le nombre réel d'emplois liquidés.

Pour notre part, nous ne doutons pas que l'objectif ultime de cette « géographie revisitée » consiste en une suppression massive des emplois de notre administration ayant pour conséquences :

- la remise en cause de notre service public « à la française » ;
- la remise en cause de l'ensemble de nos missions ;
- la dégradation complète des conditions de travail et de l'ensemble des droits et garanties des agents de la DGFIP.

Le climat est délétère, et les collègues qui voient leur service être amené à disparaître partagent avec nous de grandes inquiétudes, qui ne trouvent pas de réponse dans la phase de concertation que vous proposez.

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 concitoyen·e·s sont attaché·e·s aux services publics.

La CGT Finances Publiques exige la transparence sur tous les chantiers et l'abandon de CAP 2022 véritable entreprise de démantèlement de la DGFIP. Elle 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 !

Sur la CAP 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 B en A.

A en croire votre projet (seulement deux collègues classés excellent sur 105 candidatures), les possibilités seront encore et toujours aussi réduites cette année.

Pour les collègues, les raisons de mécontentement sont 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 LA, 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.

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'expérience, 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. Il vaudrait mieux mettre en place un dispositif de sélection « inspecteur fin de carrière » comme il existe pour les inspecteurs divisionnaires. Il s'agirait de développer un réel examen professionnel, avec plus de possibilités de promotion qui ne soit pas le reflet d'un concours, mais qui serait 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.

Même si nous remercions la division RH de nous avoir transmis les dossiers à évoquer en avance, pour cause d'absence de certains représentants syndicaux la semaine précédant cette CAPL, la CGT trouve insuffisant le temps de préparation et le temps de compte-rendu particulièrement limité.

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.

COMPTE-RENDU

Représentants de l'Administration : Philippe ROMONT (président de la CAP), Philippe HACCART, Christine DELMOTTE, Marie-Claire GUILBERT
Délégation CGT FINANCES PUBLIQUES : Dominique THERY, Pierre-Jean BERTHOUMIEU, Vincent LORTHIOIT, Christine ARAGON, Thomas REMMERY.

Lecture des déclarations liminaires (Solidaires, CGT FINANCES PUBLIQUES et FO)
Pas de réponse de la DRFIP aux déclarations liminaires.

M. ROMONT apporte quelques précisions complémentaires et rappelle les conditions statutaires pour postuler à la liste d'aptitude de B en A.
Une évolution importante, issue de la note RH-1C/2019/07/2867 du 15 juillet 2019, est exposée aux organisations syndicales.

Il est précisé une notion nouvelle : le parcours utile du candidat. La note indique que « *la promotion en catégorie A par la voie de la liste d'aptitude n'a pas vocation à récompenser un parcours de catégorie B (« promotion coup de chapeau») ni à saluer une action ponctuelle. Il s'agit de permettre la promotion de fonctionnaires durablement méritants et aptes à exercer sur la durée, des fonctions d'inspecteur (cf. 2.1.3).*

Dans ce cadre, les directeurs porteront une attention particulière à la capacité des agents proposés, à poursuivre, un parcours effectif en catégorie A. »

Cette nouveauté exclut donc de fait, les candidats les plus âgés de la liste.

Les représentants de la CGT se sont indignés de cette nouveauté, qui une bonne part des candidats, ceux qui sont proches de l'âge légal de départ en retraite, et n'ont de ce fait plus aucune chance d'accéder au grade supérieur via la délégation.

Sur le plan statistique :

105 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 3 de moins que l'an passé.

Cette année, avant la CAPL, 2 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.
5 collègues sont proposés « excellent » ;
12 collègues sont proposés « très bon » ;
88 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).

- Pascal TRENCHANT
- Pierre BAJARD
- Patricia LIBERKOWSKI
- Jean-Michel GRANDJEAN
- Dominique SAINT-OMER

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSTENTION : CGT

CONTRE : FO, Solidaires

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

- François BILLAUD
- Sylvie BLERVAQUE
- Françoise BOGAERT
- Eric DUTRIAUX
- Patricia GAWLIK
- Philippe JOUANNEAU
- François KRZYZANIAK
- Françoise LENGELACE
- Vincent MAYEUR
- Philippe SLABOLEPSZY
- Jean-Philippe TRINELLE
- Sylvie VERBEKE

Votes :

POUR : Parité administrative

CONTRE : CGT, Solidaires, FO

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

POUR : Parité administrative

ABSTENTION :

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, et le nombre très réduit de possibilités de promotions.

Aussi, concernant les promotions, la CGT a toujours revendiqué que le concours soit la voie de recrutement privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Dès lors, nous nous sommes abstenus sur le vote concernant les candidatures classées comme « excellent », et contre les candidatures retenues dans la catégorie « très bon » et « à revoir ».

La notion de temps utile, nouveauté pour la liste d'aptitude 2020, et sa mise en œuvre progressive, ont conditionné de nombreuses décisions de la direction, que ce soit pour les classements en « excellent » ou en « très bon ».

En effet, la direction nous a informé que les agents qui étaient proches de la retraite ne pourraient plus accéder au grade d'Inspecteur via la liste d'aptitude, la note précisant même que la LA n'a pas vocation à faire bénéficier les agents de « promotions coup de chapeau ». Dans les faits, les agents nés en 1959 et 1960, et non classés en « excellent » ou « très bon » avant la CAP, ont tous été écartés de la sélection, au motif que leur « parcours utile » serait trop court dans leur nouveau grade.

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, d'avoir un tableau synoptique avec toutes les croix en excellent.

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 ».

Nous tenions à rappeler les difficultés de cette CAPL liées au faible volume de promotion possible (3 pour la DRFIP Nord) et du peu de temps de préparation et compte-rendu pour les élu.e.s.

Pour autant, les élu.e.s CGT s'attachent à préparer et à défendre avec détermination tous les dossiers des collègues qui les ont mandatés.

Un retour individuel est effectué à l'issue de la CAPL aux agents qui ont mandaté la CGT pour défendre leur dossier afin de savoir comment améliorer leur candidature.