



CAPL Listes d'aptitudes 2016 et 6 novembre 2015 COMPTE-RENDU

Représentants de l'Administration : Philippe ROMONT (président de la CAP), Jean-Marc BOUCHET, Guillaume SUBLET, Valérie FOURNIER, Aurélie DE SAINT JAN, Antonia TISNE

Délégation CGT FINANCES PUBLIQUES : Laurent PERIN, Dominique THERY, Marie ENJALBERT et Pierre BROUCQSAULT

Vérification du quorum

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 5 dernières années, les appréciations littérales, les parcours professionnels et la nature des fonctions.

Des réunions ont été organisées dans tout le département par la Direction afin de rassembler les candidats et de les informer.

Sur le plan statistique :

106 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 10 de moins que l'an passé.

Cette année, avant la CAPL, 4 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national. Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 5.

13 collègues sont proposés « très bon »

89 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)

DENOYELLE Patricia
ROBITAILLE Marie-Paule
HERLEM Jocelyne
ADAM Jacques
MALAQUIN Jocelyne
LENGLART Philippe
MILLEVILLE Françoise
DELCROIX Mathilde

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSENTION : CGT, FO

CONTRE : Solidaires

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

**BACHELART James
BARBIEUX Jean
BECQUERIAUX Christine
BILLAUD François
CHRISTE Brigitte
DASSONVILLE Christine
DERQUENNE Thérèse
DUMORTIER Sophie
FLOTTIN Elisabeth
HANON Philippe
HAVET Jean-Philippe
LAGACHE Corine
MATHIEU Claude
SAINT-OMER Dominique
VERBEKE Sylvie**

Votes :

POUR : Parité administrative

CONTRE : FO, CGT, Solidaires

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

POUR : Parité administrative

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 l'absence de transparence.



CAPL Listes d'aptitudes 2016

5 et 6 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 CAP proprement dite, nous ne pouvons que constater une forte baisse dans le nombre de candidatures cette année. En effet, avec des taux de promotion toujours plus faible et avec 5 promus par an à la DRFIP Nord, il faudra environ 20 ans pour espérer voir passer l'ensemble des candidatures de cette année !!!

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.

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 retenues. 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 (dont la fiche d'aide à la sélection prévue page 42 du guide) 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, géomètres cadastrés..) ;
- 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.