



CAPL Listes d'aptitudes 2016

9 et 10 novembre 2016

COMPTE-RENDU

Représentants de l'Administration : Philippe ROMONT (président de la CAP), Guillaume SUBLET, Marie-Claire GUILBERT et Antonia TISNE

Délégation CGT FINANCES PUBLIQUES : Laurent PERIN, Dominique THERY 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 :

100 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 6 de moins que l'an passé.

Cette année, avant la CAPL, 3 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national. Les potentialités accordées par la DG et indiquées par le Président de la CAPL sont de 4 (soit 1 de moins que l'année dernière).

14 collègues sont proposés « très bon »

83 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)

LENGLART Philippe
MILLEVILLE Françoise
DELCROIX Mathilde
BACHELART James
BECQUERIAUX Christine
DASSONVILLE Christine
MATHIEU Claude

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSENTION : CGT

CONTRE : FO, Solidaires

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

BAJARD Pierre
BARBIEUX Jean
BIILAUD François
CHRISTE Brigitte
DERQUENNE Thérèse
DUMORTIER Sophie
DUTRIAUX Eric
GRANDJEAN Jean-Michel
HANON Philippe
HAVET Jean-Philippe
LAGACHE Corine
SAINT-OMER Dominique
VERBEKE Sylvie

Votes :

POUR : Parité administrative

ABSENTION :

CONTRE : FO, CGT, Solidaires

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

POUR : Parité administrative

ABSENTION :

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, et au nombre très réduit de possibilités de promotions.



CAPL Listes d'aptitudes 2017 9 et 10 novembre 2016 DECLARATION LIMINAIRE

Depuis un mois maintenant, les collègues de la DRIP Nord sont mobilisés et en grève pour dénoncer leurs conditions de travail toujours plus dégradées, pour réclamer l'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations. Quelque soit le site, quelque soit le service, une mobilisation sans précédent qui appelle maintenant des réponses à la hauteur.

Plus largement, les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2017 sont marqués par l'austérité budgétaire, la poursuite des suppressions d'emplois, de nouvelles et conséquentes amputations de crédits. Cela se fait au détriment de la qualité et du financement de l'action publique et plus particulièrement celle mise en œuvre par L'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux.

Il faut réduire les dépenses publiques et s'adapter aux suppressions d'emploi et peu importe les conséquences sur l'exercice des missions et sur les personnels !

Partout, une même logique veut imposer de déréglementer, de réduire l'action publique, de flexibiliser, de supprimer les droits et d'inverser la hiérarchie des normes...

A la DGFIP, les « lignes directrices » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, ouvrant la voie à sa disparition : suppressions de services, « dématérialisation » forcée et forcenée, suppressions d'emplois et restructurations incessantes.

Et une nouvelle saignée est programmée dans les effectifs pour 2017 : -1815 ETPT.

Cette politique déshumanise chaque jour un peu plus la relation avec les usagers et aggrave les conditions de vie au travail des agents. La volonté de mettre en place le prélèvement à la source est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de la DGFIP.

Ce projet ne sera une bonne chose, ni pour les contribuables ni pour les caisses de l'État. En réalité, cela rendra plus complexes les relations entre les citoyens et l'administration fiscale. De plus, remettre dans les mains de l'employeur la collecte de l'impôt réduira forcément son taux de recouvrement (actuellement de plus de 99%). Le seul but de cette « réforme » est d'anéantir cet impôt progressif pour le fusionner avec la CSG contribution proportionnelle...

Une vraie réforme aurait été de redonner du dynamisme à notre impôt sur le revenu en réhabilitant sa progressivité (plus de tranches) et en faisant contribuer ceux qui en ont les moyens comme le précise la déclaration des droits de l'Homme dans son article 13 : « une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés. »

Pour la CGT Finances Publiques, l'urgence est de combattre ces logiques qui mettent en danger nos emplois et nos conditions de travail et qui fragilisent chaque jour davantage le service public financier et fiscal.

Dès lors, nous appelons tous les personnels de la DGFIP à se mobiliser dès maintenant pour **exiger** :
l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations.

le renforcement des moyens humains et budgétaires.
le maintien et le renforcement des droits sociaux des agents,
une réduction des écarts de rémunération par une revalorisation des régimes indemnitaires et une véritable reconnaissance des qualifications
le refus de la mise en place de PPCR et du RIFSEEP.
une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail.
le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines.
l'abandon du prélèvement à la source

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 et 4 promus par an à la DRFIP Nord, il faudra environ 25 ans pour espérer voir passer l'ensemble des candidatures de cette année !!! Et les raisons de 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 une revalorisation du point d'indice symbolique.

La seule réponse, c'est PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) qui favorise la mobilité des personnels, introduit une nouvelle conception de l'évaluation (liée à l'individualisation et 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.

Sur les promotions, 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.

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 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. 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 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.