



CAPL Listes d'aptitudes 2012 DECLARATION LIMINAIRE 19 novembre 2012

Pendant 5 années les agents de la DGFIP ont fait les frais de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Emblème du Sarkozisme, appuyée sur la fusion DGI-DGCP, elle a sabordé le Service public fiscal, foncier et financier, laminé les effectifs et conduit à une dégradation sans précédent de la vie au travail, de l'accomplissement des missions et des conditions d'accueil des usagers.

La CGT a combattu ces logiques destructrices. Ce n'est pas pour accepter, aujourd'hui, « une démarche stratégique », marque de fabrique du nouveau Directeur général !

C'est bien de cela dont il est question ! C'est dans la voie de nouvelles régressions pour notre Service public et ses agents que le gouvernement veut nous engager.

Et pour tenter de faire accepter ces choix, le Directeur Général n'a rien trouvé de mieux que de demander aux agents de rechercher, une nouvelle fois, des simplifications dans les missions.

- Argument officiel : alléger les tâches des services.
- Argument réel : faire participer les agents à la poursuite des suppressions d'emplois.

Emploi, budgets, statut, dialogue social, qualifications, promotions, rémunérations, réseau, vie des services : tous les éléments permettant aux agents de rendre un service public efficace, de le dynamiser au service de la Nation et de l'égalité de traitement des citoyens, continuent à être en ligne de mire.

Tout doit être sacrifié sur l'autel de la politique d'austérité choisie par le gouvernement.

Et c'est bien sur tous ces sujets que portent les revendications des personnels !

Ces choix là sont insupportables car ils vont aggraver encore et encore le quotidien des services. Déjà, dans de nombreux endroits, comme en Seine-Saint-Denis où les agents sont en lutte, avec 42.40 % de grévistes dans les SIP le 15 novembre 2012, la situation est explosive !

Seule la mobilisation des personnels imposera l'ouverture de véritables négociations sur les revendications portées par l'intersyndicale.

Dans ces conditions et dans la continuité des actions déjà engagées, les organisations syndicales appellent tous les personnels de la DGFIP à la grève le mardi 27 novembre 2012 et les invitent à faire de cette journée une réussite établissant un nouveau rapport de force dans les services.

Dans la Fonction Publique, sur le jour de carence, les carrières, l'accès au 8ème échelon de la catégorie C, nous ne pouvons nous satisfaire des promesses de discussions car aucun engagement n'est pris.

Au contraire, M.Moscovici notre ministre annonce la poursuite des suppressions d'emplois au nom de la maîtrise des dépenses publiques et de l'ordre de priorité entre les ministères.

Quant aux promotions par tableau d'avancement, c'est la douche froide ! La révision à la baisse des taux prive des centaines d'agents de leur promotion cette année et ce qui est scandaleux !!

Pour en revenir à la CAPL qui nous concerne aujourd'hui, cette CAPL s'inscrit dans un contexte où les volumétries permises par le Plan Ministériel de Qualification, en cours d'élaboration pour 2013, ne sont pas à ce jour actées. La direction générale a confirmé qu'elle avait transmis aux directions locales les potentialités correspondant au maximum à celles des LA de 2012.

Connaître le nombre de potentialités réelles est pourtant primordial compte tenu des modalités d'organisation des travaux décidées par la direction générale. Rappelons en effet que le directeur local est tenu de proposer au projet une liste d'agents classés « excellent » inférieure en nombre aux potentialités qui lui sont offertes, et ce afin de laisser la place au dialogue social pour proposer un nombre d'agents légèrement supérieur.

Cette inconnue quant au nombre de potentialités ne permet donc pas de déterminer quelle est la limite à appliquer : il y a ainsi un risque de ne pas proposer suffisamment d'agents au regard des potentialités offertes au détriment des agents de la direction concernée. Inversement, on pourrait voir un très grand nombre d'agents être proposés au risque de préempter les travaux des années ultérieures. Il est inacceptable que les modalités aient été différentes entre les directions avec certaines directions qui n'avaient aucune idée des potentialités envisagées lors de la tenue de la CAPL.

La CGT Finances Publiques a condamné cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élus en « jury d'aptitude ». Ce dysfonctionnement vient renforcer notre analyse de l'inadaptation de la liste d'aptitude comme mode de sélection.

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.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés..) ;
- 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 ;
- 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.

En ce qui concerne l'organisation de la CAPL, la CGT se félicite qu'il y ait eu cette année un entretien collectif, comme nous le demandions l'année dernière, garantissant l'égalité de traitement entre les candidats et de la publication du projet sur Ulysse.

La CGT trouve insuffisant le temps de préparation limité à 2 jours, la durée de la CAPL qui devrait être sur deux jours et l'absence de temps prévu pour le compte-rendu.

La CGT précise que les listes d'aptitudes sont dorénavant harmonisées entre les deux filières et qu'il aurait fallu un rapport des chefs de service pour la filière gestion publique également ainsi que tous les éléments ayant permis la préparation de cette CAPL. Sur ce point, la CGT regrette parfois que les rapports rédigés pour la filière fiscale ne soit souvent que des simples copier coller de la notation et n'apporte pas d'éléments nouveaux utiles. L'an passé, la direction avait elle-même souligné l'importance de faire converger les dispositifs.

Enfin nous remontons l'étonnement de nombreux collègues inscrits sur la liste d'aptitudes depuis des années avec un excellent dossier qui ont vu l'inscription cette année d'une personne directement proposée excellente dès sa première candidature. Nous souhaitons avoir des explications sur cette proposition qui va à l'encontre des principes exposés ces dernières années aux candidats et aux représentants des personnels.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux et s'oppose aux modalités de vote dossier par dossier et revendique un vote global sur les propositions de l'administration.