



## **DECLARATION LIMINAIRE CGT FINANCES PUBLIQUES CAPL DU 17 OCTOBRE 2017**

Depuis plusieurs années, les règles de gestion des agents font l'objet de nombreuses modifications qui remettent en cause les garanties collectives des agents.

Réformes de structures et recul des droits des agents sont indissociables pour la réalisation des objectifs de la direction générale.

L'établissement des listes d'aptitude révèle le développement de l'arbitraire et de la logique d'individualisation de la carrière des agents.

Les personnels en général et au cas particulier, les agents de la direction générale des finances publiques, sont des citoyens responsables, attachés à leurs missions de service public et garants de l'égalité de traitement des usagers, quelle que soit leur place dans la société.

L'administration prend le risque avec le développement de l'individualisation de générer écoeurement, renoncement, division et dégradation des relations.

La notion de garanties collectives est pourtant fondamentale.

Celles-ci permettent à tous les agents d'avoir une visibilité sur leur avenir professionnel sans être soumis aux aléas de décisions arbitraires et d'assurer leur défense dans le cadre de règles transparentes et publiques. La question de la reconnaissance du mérite passe d'abord par la reconnaissance de la valeur professionnelle sous la forme de gains indiciaires et de plans massifs de transformation d'emplois en fonction de l'élévation générale du niveau de qualifications.

La question du pouvoir d'achat reste la préoccupation légitime de l'ensemble des agents. Or, la politique actuelle de réduction drastique des déficits publics par une constante diminution des coûts entraîne pour les agents une perte du pouvoir d'achat.

La sélection par liste d'aptitude mise en place par la Direction Générale participe à une transformation progressive de la rémunération des fonctionnaires. L'administration a décidé d'imposer la gestion au mérite (RIFSEEP, PPCR).

La CGT renouvelle encore une fois sa demande du remplacement de la liste d'aptitude (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle.

La CGT rejette toute possibilité de classement des candidats proposés excellents car elle refuse d'opposer les agents entre eux. Le classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du Directeur.

Au niveau local, la CGT regrette de ne pas avoir eu communication, dans les documents, de la plage d'appel statutaire. Elle souhaiterait avoir connaissance du volume indicatif des possibilités de promotion envisageables au titre de la sélection en cours.

**COMPTE RENDU**

### **Ordre du jour :**

- approbation du procès-verbal du 6 juillet 2017,
- liste d'aptitude de C en B 2018.

Le procès verbal a été approuvé à l'unanimité.

En réponse à notre déclaration liminaire, le président répond que la liste d'aptitude permet de corriger des injustices liées au passage d'un concours. C'est une voie nécessaire pour certains agents qui n'ont pas pu passer les concours.

### **Liste d'aptitude de C en B**

Les CAP locales se sont réunies ce jour, afin d'examiner les candidatures pour les listes d'aptitude 2018 de C en B. La compétence de la CAP locale sur ce sujet n'étant que préparatoire, la liste des candidats retenus (candidats classés « excellent ») sera ensuite transmise à la Direction Générale pour interclassement de l'ensemble des postulants et examen par la CAP Nationale. Les agents promus seront appelés à participer au mouvement national de mutation.

Sur 85 agents remplissant les conditions, 9 agents sont candidats à la liste d'aptitude 2018. La potentialité pour le département de la Nièvre est de 2 promotions.

Comme à l'accoutumée, les élus CGT n'ont porté aucun jugement de valeur sur les candidats et n'ont pas discuté le classement opéré, laissant l'Administration assumer ses choix. Il n'est pas question pour notre syndicat de cautionner ni de participer au classement des "plus méritants", cette responsabilité incombe à l'administration. Celle-ci a démontré, une nouvelle fois, toute la subjectivité de la sélection qu'elle a effectuée.

Le Président soumet au vote les listes de candidats par catégorie (excellents, très bon et à revoir).

### **Vote sur les listes proposées par l'administration « excellent »**

Pour : Administration, CGT

Contre : Solidaires, CFDT, sans appartenance syndicale

### **Vote sur les listes proposées par l'administration « très bon » et « à revoir »**

Pour : Administration

Contre : CGT , Solidaires, CFDT, sans appartenance syndicale

### **EXPLICATION DE VOTE :**

Le vote se fait sur la proposition de l'Administration séparément pour chacune des trois « catégories ». A l'issue des deux CAPL, la CGT a voté « pour » la proposition de l'Administration concernant les agents classés « excellents » afin d'éviter que les agents soient bloqués et « contre » les propositions « très bon » et « à revoir ».

**La CGT Finances Publiques estime que le rôle des élus est la défense des agents sans les opposer entre eux. Elle refuse de se livrer à un exercice de comparaison visant à établir un ordre de mérite entre les candidats. Ce vote n'est pas contre les agents mais contre le principe de la liste d'aptitude.**

En conclusion, les CAP locales « liste d'aptitude » auront mis en exergue, comme toujours, le caractère arbitraire de ce type de sélection. Force est de constater que cette année encore, le volume de promotion pour notre département est très réduit, retardant ainsi l'accès effectif au grade supérieur.

Le Président communique le classement effectué par l'administration pour les agents "excellents". Celui-ci sera disponible très prochainement sur Ulysse 58.

Elus : Florence BAILLON – Alain JOLLIET