



DECLARATION LIMINAIRE CGT FINANCES PUBLIQUES CAPL DU 3 NOVEMBRE 2015

Cet automne est marqué par les fortes attentes sociales des salariés, des privés d'emplois et des retraités.

Alors que la crise frappe depuis plusieurs années l'économie française, le Président de la République, le Premier ministre et son gouvernement se servent, eux aussi, de cette « crise » pour frapper toujours plus fort sur ceux qui la subissent et servent ceux qui en sont la cause.

Pour la combattre, les mesures à prendre sont aux antipodes de celles annoncées !

Le 18 novembre prochain aura lieu le CTR dont l'ordre du jour portera principalement sur le budget et sur les emplois. D'ores et déjà, l'annonce est faite : 2130 suppressions d'emplois à la DGFIP.

Encore une fois, l'Administration fait le choix d'anticiper, année après année, les suppressions d'emplois et ne prend pas en considération le vécu de plus en plus difficile des collègues. Au cours de nos visites récentes dans le département, nous avons pu constater l'état des services et la souffrance des collègues au travail. Souffrance liée aux suppressions d'emplois mais aussi aux évolutions de nos métiers à la fois sur le plan technique et informatique.

C'est contre la poursuite de cette politique que la CGT avec d'autres organisations syndicales appellent les personnels à agir le 18 novembre pour :

- l'arrêt des suppressions d'emplois,
- le comblement immédiat des vacances d'emplois,
- le maintien du réseau de la DGFIP et l'arrêt des restructurations,
- le maintien et le développement des missions de la DGFIP,
- le maintien et le développement d'un service public de qualité et de proximité.

S'agissant de la liste d'aptitude, ordre du jour de cette CAP, la CGT rappelle son opposition aux modalités actuelles de sélection des agents. En effet, elle repose essentiellement sur le subjectif et la politique d'individualisation de la carrière des agents.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart contre l'arbitraire. Pour les agents ne pouvant accéder à la promotion par concours pour de multiples raisons, la CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel afin d'éliminer les critères subjectifs et contestables de la liste d'aptitude.

COMPTE RENDU

Ordre du jour :

- approbation des procès-verbaux du 9 juillet 2015,
- liste d'aptitude de C en B 2016.

Le procès verbal a été approuvé à l'unanimité.

En réponse à notre déclaration liminaire, le président déclare qu'il n'est pas de son ressort de répondre à l'aspect politique. Il reconnaît les difficultés de vie au travail et il est inquiet concernant les suppressions d'emplois.

S'agissant de la liste d'aptitude, il déclare que l'existence de la liste d'aptitude est une bonne chose, c'est une 3e voie après le concours et l'examen professionnel. C'est toutefois une voie marginale et ce n'est pas une récompense pour le travail fait. Pour lui, il faut démontrer le potentiel à occuper un poste supérieur.

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 2016 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.

La liste d'aptitude est désormais établie sans distinction de filière. Les agents promus seront appelés à participer au mouvement national de mutation.

Sur 102 agents remplissant les conditions, 20 agents sont candidats à la liste d'aptitude 2016.

La CGT a demandé la communication de la liste nominative des agents remplissant les conditions pour postuler (Plage d'Appel Statutaire). L'administration répond que cette liste n'est pas communicable aux représentants du personnel mais vérifiera ce point auprès de la DGFIP.

La CAP locale avait pour but de proposer une liste de noms pour la CAP nationale : la Direction informe la parité syndicale du nombre de « potentialités » qui s'élève à 3 pour le département de la Nièvre.

A la question des critères utilisés par l'administration, le Directeur explique avoir pris en compte les précédents classements, la notation, les avis des chefs de service. Il ajoute que ce qui compte, c'est le potentiel pour passer au grade supérieur. L'âge est un élément non déterminant.

Toutefois, aux organisations syndicales soulignant l'excellent d'un dossier, il ne manque pas de souligner que le candidat est trop jeune !

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 effectué.

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 :

Liste de candidats classés « excellents » :

Pour : **CGT**

Contre : Solidaires, CFDT, sans appartenance syndicale

Liste de candidats classés « très bon » et « à revoir »

Pour : Administration

Abstention : sans appartenance syndicale

Contre : **CGT**, Solidaires et CFDT

EXPLICATION DE VOTE :

L'établissement de la liste d'aptitude 2015 se déroulant dans des conditions préjudiciables pour les agents :

- restriction budgétaire pénalisant les promotions,
- suppressions d'emplois,
- conditions de travail en nette dégradation,
- blocage du point d'indice,

la CGT Finances Publiques vote contre les listes de candidats « à revoir » et « très bon ». Par exception, elle vote pour la liste de candidats « excellents » proposés par la Direction afin de ne pas bloquer leur éventuelle promotion.

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.

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, laissant la quasi totalité des postulants sur le bord du chemin.

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