



## Compte rendu de la CAPL n°1 du 17/10/2017

En réponse à notre déclaration liminaire, le président indique qu'il y a peu de chances qu'un agent de la Nièvre soit promu. La plage d'appel statutaire nous a été communiquée : elle concerne 86 agents. 19 ont candidatés.

Le président défend la sélection par liste d'aptitude tout en reconnaissant l'arbitraire de celle-ci : cet arbitraire est nuancé par l'examen des qualités professionnelles et des appréciations des chefs de service sur lesquelles la direction est vigilante quant à leur réalité. Il précise que cette sélection permet de corriger certains échecs aux examens. Il indique qu'elle n'est pas une récompense et qu'il faut avoir des qualités d'encadrement avérées.

Il souligne qu'il est important que les candidats classés « excellents » continuent de se présenter aux concours et examens. Il rappelle que les concours et examens sont la voie de droit commun pour accéder au grade supérieur.

### Vote :

Candidats « excellents » :

1 voix « pour » (CGT), 1 abstention (CFDT)

La CGT vote « pour » la liste que l'administration propose pour les candidats « excellents » pour ne pas bloquer leur éventuelle promotion.

Candidats « très bon » et « à revoir » :

1 voix « contre » (CGT), 1 abstention (CFDT)

### Questions diverses :

**Le directeur nous a informé de l'accord donné par le Directeur Général sur la fermeture des trésoreries de Chatillon-en-Bazois et de Pouilly-sur-Loire.**

Il a rappelé les autres propositions qui ont déjà reçu l'autorisation du Directeur Général :

- Transfert de la gestion des hôpitaux de Château-Chinon et de Lormes des trésoreries de Château-Chinon et Lormes vers la trésorerie de Nevers hôpital et amendes.
- Transfert du recouvrement de l'impôt des particuliers de la trésorerie de Corbigny vers le SIP-SIE de Clamecy.
- Transfert du recouvrement de l'impôt des particuliers de la trésorerie de Saint-Saulge vers le SIP de Nevers et vers le SIP-SIE de Clamecy pour la commune de VITRY-LACHE.
- Transfert du recouvrement des impôts des particuliers de la trésorerie de Moulins –Engilbert vers le SIP de Château-Chinon.
- Ajustement de périmètre de l'assiette pour 2 communes du SIP de Château-Chinon vers le SIP-SIE de Clamecy (commune de Montreuillon) et vers le SIP de Nevers (commune de Bazolles)
- Ajustement de périmètre du recouvrement et de l'assiette des professionnels pour la commune de Montreuillon du SIE de Nevers vers le SIP-SIE de Clamecy.

**La délégation de la CGT FINANCES PUBLIQUES était composée de Carole DOUSPIS (titulaire) et Christine RAGUILLAT (suppléante).**



## **DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES A LA CAP LOCALE N°2 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.