



CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎ / fax 05 56 90 76 93

17° étage, Tour A (porte 1718)
Cité administrative – Boite 85 33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

COMPTE RENDU DE LA CAPL A

Du 23 octobre et du 14 novembre 2012

Liste d'aptitude de B en A année 2013

Les volumes de promotion du Plan de Qualification ministériel ne sont pas encore connus. Pour cette raison, la CGT a demandé le report des CAPL de listes d'aptitudes afin qu'elles puissent se tenir en pleine connaissance des potentialités réelles. La DG a refusé de prendre en compte cette demande.

85 contrôleurs ont demandé l'examen de leurs titres pour l'élaboration de la liste d'aptitude d'Inspecteur au titre de 2013.

Cette CAPL s'est déroulée en 2 temps, c'est une première qui nous paraît inquiétante sur le devenir des promotions.

En effet, la direction ne connaissait pas, à la date du 23/10, les potentialités communiquées par la DG. Les 85 dossiers ont été examinés le 23 mais la présidente a indiqué que le vote n'aurait lieu qu'ultérieurement. Les élus ont été à nouveau convoqués le 14 novembre.

En introduction, à la 2^{ème} séance, la présidente a rappelé les règles de confidentialité des débats.

1 dossier a été ajouté hors contingent, il concerne un permanent syndical. Ce dossier sera examiné directement par la CAP nationale.

Les potentialités annoncées pour la DRFiP ne sont qu'indicatives ! 2 pour le FF (3 pour 2012) et 2 pour la FGP.

Compte tenu de ce contexte, de l'attitude méprisante de l'administration et du ministre vis à vis des agents en attente d'une promotion et des conditions inacceptables dans lesquelles s'est tenue cette CAPL, les élus CGT ont voté « contre » toutes les propositions du directeur.

Votes :

Dossiers "excellent" : POUR : Administration, 1 FO

Dossiers "Très bon" : POUR : 4 administration

Dossiers "A revoir" : POUR : 4 administration;

Excellent : 8 dossiers classés par la direction (5 pour la FF, 3 pour la FGP),

Très Bon : 20 dossiers (13 pour FF, 7 pour FGP),

A revoir : 57 dossiers.

La présidente a précisé en fin de CAPL, que contrairement aux années passées, afin de rapprocher les modes de fonctionnement entre FF et FGP, un nombre plus important d'agents FGP a été classé afin de constituer un vivier.

La CGT renouvelle son opposition à la sélection par liste d'aptitude au profit d'un véritable examen professionnel.

Le caractère subjectif de cette sélection est de plus en plus criant. Pour celui-ci, la valeur de la notation est insuffisante, pour celui-là la notation est bonne mais l'appréciation générale est à parfaire, pour ce dernier tout est excellent mais la comparaison avec de meilleurs ne permet pas de le distinguer !

La formule à retenir est en fait :

A qui le tour...selon leur bon vouloir ?

CONTRE : 3 (1 CGT, 2 Solidaires)

CONTRE : 4 (1 CGT, 2 Solidaires, 1 FO)

CONTRE : 4 (1 CGT, 2 Solidaires, 1 FO)



Déclaration liminaire CAPL N°1 de liste d'aptitude des 23 octobre et 14 novembre 2012

L'aggravation des conditions de vie au travail et la régression dans la qualité d'accomplissement des missions, les multiples suppressions d'emplois, l'incapacité de notre Administration à appliquer dans la sérénité un réel dialogue social, l'empilement des réformes qui ne trouvent leurs légitimités que dans une volonté politique aveugle, c'est le paysage dans lequel évoluent les agents de la DGFIP !

On va donc nous demander d'apprécier les qualités professionnelles de nos collègues et ce, sans aucun élément objectif, puisque les seuls fournis pour la préparation de cette séance sont constitués des fiches de notation des 5 dernières années, et d'un rapport sur les seuls candidats déjà jugés "excellents". Ces éléments ne permettent concrètement que de juger des convictions et des qualités rédactionnelles des Chefs de Service. Quant au(x) critère(s) retenu(s) pour le choix final opéré en CAP Nationale, le mystère demeure entier.

Ce mode de sélection s'inscrit dans un cadre de remise en cause des garanties collectives des agents qui va prochainement s'affirmer encore plus à travers l'application future de la notion de mérite dans les primes et la traduction de la loi sur la mobilité des fonctionnaires. Et on nous demande d'y participer, en notre qualité de représentants élus du personnel !

Cette année encore, force est de constater que le nombre de candidats à une promotion par liste d'aptitude est légion. Cela démontre bien les difficultés financières croissantes que subissent les agents depuis des années. La promotion devient la seule issue pour préserver son pouvoir d'achat face aux blocages répétés des salaires. Cela fait des années que la CGT dénonce la baisse du pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires et l'ensemble des salariés. La situation d'aujourd'hui confirme, s'il en était besoin, la légitimité de nos revendications

Malheureusement, la plupart des collègues qui comptent sur cette promotion pour continuer à vivre dignement vont rester sur le bord du chemin

Avant la fusion, la CGT s'inquiétait déjà, tant à la DGI qu'à la DGCP, du positionnement et du rôle que l'administration souhaitait faire jouer aux cadres A dans ces deux directions. S'il est logique et naturel d'attendre des cadres de mettre en œuvre les réformes décidées par les autorités publiques, il ne l'est pas d'espérer d'eux une adhésion aveugle aux logiques qui les motivent.

Avec la fusion ces craintes se sont confirmées : c'est bien eux qui doivent mettre en place les réformes et restructurations à marche forcée pour tenir les objectifs avec de moins en moins de moyens, mais toujours dans un contexte de culture de résultat et de performance.

Ainsi les difficultés déjà identifiées avant la fusion n'ont fait que s'aggraver : perte d'autonomie, absence de marges de manœuvres, indicateurs toujours plus nombreux, moyens insuffisants, perspectives de carrière limitées et manque de visibilité, positionnements extrêmement flous, sentiment de déclassement, absence de soutien, manque de formation... la liste est longue et concerne tous les niveaux d'encadrement selon le sujet.

A cette liste, s'est ajoutée une nouveauté liée à la fusion : une désorganisation générale dans les structures fusionnées DDFIP et DRFIP, dans lesquelles la notion de fonctionnement collégial de l'équipe de commandement a perdu tout son sens.

Les cadres déplorent le manque d'écoute et de souplesse dans la recherche de solution.

Les rapports avec leur hiérarchie sont verrouillés et descendants.

Un fossé se creuse entre le terrain et la Direction

Les cadres sont en première ligne pour constater le décalage entre les grandes annonces lénifiantes de la direction générale et la réalité des services.

Au lieu d'une fusion qui se voudrait porteuse d'amélioration de l'exercice des missions, ils sont obligés de faire face à la désorganisation des services par le manque de moyens et l'empilement des réformes, ainsi qu'à une démotivation généralisée et à une menace sur les missions.

L'augmentation et la complexification des tâches doublées des suppressions d'emplois ne laissent plus le temps nécessaire aux nouveaux cadres A pour se former.

Ils sont alors réduits à la seule retranscription des objectifs chiffrés sans la capacité réelle d'animer des équipes et d'exercer leur rôle de soutien technique.

Outre les difficultés de leurs tâches, ils ont alors à faire face à la grogne des agents qu'ils n'ont pas les moyens d'encadrer efficacement.

Est-ce réellement à cet avenir que postulent les collègues cadres B ?

Les modalités de sélection sont restées très proches de celles en vigueur dans les deux anciennes directions. Le caractère arbitraire des listes d'aptitude est donc reproduit. Notre organisation est par principe opposée à la liste d'aptitude comme moyen de promotion, nous lui préférons un réel examen professionnel sans limitation de places.

Dans ce cadre imposé, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant une présélection (nous notons d'ailleurs avec satisfaction que dans notre direction cela est le cas depuis 2 ans).
- un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pas pour les seuls candidats classés "excellents"

Afin que ne soient pas privilégiées les promotions internes par liste d'aptitude au détriment des concours qui ont notre nette préférence, les élus CGT Finances Publiques tiennent à rappeler leur attachement au strict respect des dispositions statutaires qui fixe un recrutement par liste d'aptitude limité au maximum à 2/5 du corps.

Nous contestons depuis toujours l'attribution systématique aux agents qui postulent des majorations de note maximales et demandons que ce critère soit abandonné.

Il n'est plus possible de départager les agents en fonction de la notation. En effet, les chefs de service majorent d'entrée de jeu la quasi-totalité des candidats à la liste d'aptitude, qui obtiennent +0,06, sur 2, 3 voire 4 années de suite au détriment des agents ne postulant pas.

Ce procédé contribue au déséquilibre du système de notation car les dotations annuelles sont nettement amoindries pour les autres agents qui ne postulent à rien mais qui travaillent autant et aussi consciencieusement.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté. Pour la CGT Finances Publiques le rôle des élus consiste en une défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux. Elle rejette toute possibilité de classement des candidats proposés aux représentants du personnel.

Les élu(e)s de la CGT Finances Publiques Gironde en CAP d'Inspecteurs :

Yves SANCHEZ (titulaire) **05 56 01 67 72**
José RUIZ (expert) **05 57 80 79 32**

Aurélié FERNANDEZ (suppléante, absente excusée)