

CAPL du 15 11 2012 Déclaration liminaire

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.

Ensemble, nous avons combattu ces logiques destructrices. Ce n'est pas pour accepter, aujourd'hui, « une démarche stratégique », marque de fabrique du nouveau Directeur général, qui porte des orientations identiques !

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 et ses nouveaux serviteurs veulent nous engager.

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.

Face à cette situation porteuse de lourds dangers, la CGT Finances Publiques appelle les agents à choisir la voie de la mobilisation et de l'action collective pour exiger l'arrêt de ces logiques mortifères et l'ouverture de négociations sur les revendications.

Dans le cadre d'un processus d'action inscrit dans la durée, elle les appelle à s'engager massivement dans la grève du 27 novembre dont l'ensemble des organisations syndicales a pris l'initiative.

Pour aborder lors de cette CAP un sujet d'actualité nous tenons à dénoncer les conditions de déroulement des CAPL préparatoires à la liste d'aptitude 2013.

Au mois d'août, la DG a publié un guide pour les listes d'aptitude 2013 qui articulait les travaux des CAPL autour de la notion de potentialité.

Compte tenu de l'absence d'information sur le PQM 2013, qui ne sera pas connu avant le 22 novembre prochain, date limite de tenue des CAPL, la DG laisse les directions tenir ces CAPL sans leur avoir communiqué les potentiels.

Cette situation est totalement inadmissible et va inévitablement conduire les directions à adopter des comportements très différents en matière de nombre d'agents classés « excellents ». Cela va générer des iniquités de traitements qui impacteront fortement les travaux de la CAPN de 2013.

La mise en œuvre des statuts fusionnés au 1er septembre 2011 a conduit l'administration à mettre en place un dispositif unifié de sélection par LA à compter de 2012. Cependant, les contingents étaient encore séparés par filière pour tenir compte des décisions prises avant la fusion quant à la répartition déjà faite, suite au Plan de Qualification Ministériel, entre les différents modes de recrutements. L'ex-DGI privilégiait les concours et l'ex-DGCP les promotions par liste d'aptitude. Cela explique les volumes différents attribués pour 2012 à chaque filière.

A partir de 2013, les listes d'aptitude seront totalement unifiées, et la différenciation des promotions par filière n'est plus nécessaire, nous demandons qu'il en soit tenu compte.

Les revendications de la CGT

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 :

#une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;

#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 CAPN (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 du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.