



CAPL DU 14 NOVEMBRE 2016 Examen des promotions par liste d'aptitude

Madame la Présidente,

Le 24 novembre est convoqué un comité technique de réseau (CTR) avec entre autre comme point à l'ordre du jour le budget de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Ce CTR doit entériner 1815 suppressions d'emplois et une nouvelle baisse du budget de fonctionnement pour 2017. Ces décisions prises au nom de la politique d'austérité vont une nouvelle fois dégrader les conditions de vie au travail, accélérer les fermetures et restructuration de services et affaiblir la DGFIP dans l'exercice de ses missions.

Ce CTR intervient dans un contexte où le dialogue social au niveau national se réduit à un monologue.

Et pourtant, si nous avons décidé de siéger aujourd'hui en CAPL d'examen des promotions par liste d'aptitude, c'est uniquement dans l'intérêt des agents.

Mais c'est aussi est une nouvelle occasion pour la CGT Finances Publiques de revendiquer que le concours soit la voie de recrutement privilégiée . Il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de la hiérarchie.

Notre organisation condamne cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élu-es en « jury d'aptitude ».

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'agent-es ne peut accéder à la promotion par le concours. Mais elle renouvelle sa demande de remplacement de la liste d'aptitude par un réel examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulant-es et non pour les seuls candidat-es dont le dossier a été classé « excellent » ;
- une 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 candidat-es qui auraient un parcours spécifique (agent-es techniques, géomètres cadastrés..) ;
- une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux CAPL et CAPN, à tous les documents notamment à la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes condition 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.

- le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutements pour les listes d'aptitude.
- une véritable formation professionnelle pour les futur-es promu-es.

Toutefois puisque la liste d'aptitude existe, nous représentants des personnels agirons :

- pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté ;
- contre les pratiques clientélistes et l'inégalité de traitement des agents.

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, nous refusons :

- dans la défense individuelle des dossiers, de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à l'administration ;
- le principe d'un vote individuel qui pousse les élus à devoir prendre position « pour » ou « contre » un agent et demandons à ce que le vote à l'issue de la CAPL soit global sur chacune des listes proposées.

Voilà, Madame la Présidente, l'esprit dans lequel nous abordons cette CAPL de liste d'aptitude.

Les élu(e)s en CAPL