



CAPL DU 12 NOVEMBRE 2018

Examen des promotions par liste d'aptitude

La journée de mobilisation interprofessionnelle du 9 octobre est une belle preuve que les salariés, les jeunes, les demandeurs d'emplois et les retraités ne veulent pas de cette politique creusant les inégalités, prenant aux pauvres pour donner aux riches. Cette mobilisation a permis d'inscrire dans un mouvement national, l'expression de revendications locales ou spécifiques de certaines professions. Toutes et tous se sont rassemblés pour exiger l'augmentation des salaires, des pensions et des minimas sociaux, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'arrêt de la casse des services publics.

Au cœur des préoccupations également : la sécurité sociale, la santé, les retraites, l'éducation et la formation, des sujets primordiaux pour une société équitable pour tous. Pourtant d'autres choix sont possibles et la CGT est porteuse de propositions pour conquérir de nouveaux droits. La dynamique unitaire qui s'est construite doit se renforcer et la CGT y contribuera. L'objectif de cette journée est de démontrer que la contestation est toujours présente et que des alternatives sociales sont possibles. Le gouvernement et le Medef doivent entendre et répondre à ces attentes qui s'expriment dans tous les secteurs pour le progrès social. Ce sont la défense et le développement de notre modèle social qui sont en jeu. La solidarité doit en être le socle et non l'épaisseur du portefeuille.

Dans ce contexte général, la Fonction Publique et ses agents sont malheureusement encore placés aux premières loges de cette frénésie libérale : suppressions d'emplois, abandon des missions, privatisations, mobilité forcée, gel prolongé de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence... la liste est trop longue à énumérer.

Et les chantiers en cours : recours accrus aux non titulaires, mise à mal des organismes consultatifs, salaire au mérite sont tout sauf rassurants.

Mais, si les dangers sont réels, la cause est loin d'être entendue, d'autant plus que l'opinion nous soutient, nos concitoyens sont attachés aux services publics.

Après la loi travail contre le secteur privé, le rapport CAP2022 veut dynamiser la Fonction Publique. C'est la « ligne directrice » d'application, ministère par ministère.

CAP2022 n'épargne ni la DGFIP, ni ses agents :

- 30 milliards d'économie sur le dos de la Fonction Publique ;
- 120 000 suppressions d'emplois dans la Fonction Publique dont 50 000 dans celle d'État d'ici 2022, dont 2130 à la DGFIP pour 2019. Des plans de départs volontaires viendront compléter le tableau ;
- fin des mesures générales de revalorisation du point d'indice ;
- rémunération des agents selon leur acceptation de la mobilité et leur adaptabilité aux réformes. Le rôle des CAP serait alors uniquement de vérifier la bonne adaptabilité des agents ;
- fin de la primauté d'accès par concours pour généraliser le contrat de droit privé ;
- mise en place de dérogations au statut des fonctionnaires pour la rémunération, le temps de travail et la mobilité ;
- création d'une filière administrative territoriale interministérielle sous la coupe des préfets de région remplaçant tous les corps administratifs ;
- démantèlement des administrations remplacées par des agences : fusion des réseaux de recouvrement DGFIP, Douanes et URSSAF, regroupement des contrôles des entreprises, du conseil aux entreprises, compromettant l'avenir de la DGFIP ;
- remise en cause de la responsabilité pécuniaire du comptable et de la séparation ordonnateur/comptable (transfert du comptable public aux collectivités territoriales, aux hôpitaux, aux offices publics de l'habitat, généralisation de la certification des comptes et du compte financier unique) ;
- mise en place de la loi ESSOC qui entrave le contrôle vis-à-vis des entreprises et prône la diminution des normes ;
- substitution de l'humain par le numérique et l'intelligence artificielle pour un accueil commun à tous les services publics.

La CGT Finances Publiques exige la transparence sur tous les chantiers et l'abandon de CAP2022 véritables entreprises de démantèlement de la DGFIP. Elle mettra tout en œuvre, avec les agents, pour faire avancer un Service Public à même d'exercer pleinement les missions publiques, avec reconnaissance des qualifications et augmentation des salaires !

Concernant ces CAPL, la CGT réaffirme son opposition aux modalités actuelles de sélection des agents par listes d'aptitude.

Elle 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 exige la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en revendiquant la transparence et pour combattre toute forme de clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT exige :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellents » ;
- une appréciation des critères de parcours professionnel et d'aptitude à la mobilité vue dans le cadre de l'examen de la valeur professionnelle qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique ;
- une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPL 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. Les potentialités doivent être uniquement indicatives ;
- le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutement pour les listes d'aptitude (2/5 des nominations par concours).

Fermement opposée à l'individualisation des objectifs et attachée au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, la CGT refuse :

- dans la défense individuelle des dossiers, de se 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 demande à ce que le vote à l'issue de la CAPL soit global sur chacune des listes proposées.

Rouen, le 12 novembre 2018
Les élu(e)s A et B en CAPL