

CAPL catégorie B des 22 et 23 novembre 2012 : liste d'aptitude 2013 de C en B Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

nous sommes réunis à quelques jours du premier appel à la grève depuis les changements (ceux-là sont indéniables) de Ministres des Finances et de la Fonction Publique, ainsi que de Directeur Général de la DGFiP.

Si nous insistons en préambule sur ces « changements », c'est que ce sont bien les seuls. En revanche rien sur l'orientation politique de notre Administration, pire une détérioration sur plusieurs points :

➤ Non respect des engagements en matière de plan de qualification

Au cas où vous l'auriez oublié, l'intersyndicale de Haute-Garonne vous a remis le 22 octobre plus d'un millier de signatures de la pétition unitaire nationale demandant à ce que le Ministre Pierre MOSCOVICI tienne ses engagements sur les plans de qualification pris au cours de l'été. Nous vous laisserons juge d'une telle manière de procéder qui ne fait que jeter l'opprobre sur le nouveau gouvernement.

Pire, ce plan de qualification non signé engage la Direction Générale sur une pente des plus folle. En effet, le Comité Technique de Réseau, réuni mardi prochain sur les suppressions d'emplois ventile ces mêmes suppressions en se basant sur le PQM de l'année 2008.

De qui se moque-t-on ?

De même si on rapproche les 11 emplois supplémentaires de catégorie B pour les deux filières relatifs au PLF 2013 de cette CAPL de Liste d'Aptitude. Que faut-il en déduire ?

➤ Esbroufe sur le dialogue social

Là encore, le gouvernement lançait en plein mois de juillet la conférence sociale pour rompre définitivement avec les pratiques de l'ancien Président qui n'hésita pas, lors de l'entre deux tours des Présidentielles, à vilipender les corps intermédiaires. Le dialogue social ne doit pas se résumer à une succession de dates sur un calendrier mais bien à un réel dialogue, c'est-à-dire une discussion entre deux, voire plusieurs parties sur des sujets définis.

Là encore que ce soit au niveau national ou local, le dialogue est en berne. Toujours rien sur le bilan contradictoire depuis la fusion des deux administrations DGI et DGCP.

Nous naviguons, pardon, siégeons aujourd'hui à vue sans que le plan de qualification soit signé. Cela n'est pas satisfaisant ni pour nous, ni pour vous, et qui plus est pour les collègues qui seront classés excellents.

Ces derniers vont devoir attendre plusieurs mois l'hypothétique classement positif de la CAPN. De qui se moque-t-on à nouveau dans cette histoire ?

➤ Les Rémunérations

Si aujourd'hui nous voyons un grand nombre de collègues postuler pour l'accès au coprs supérieur par liste d'aptitude, c'est certes pour une reconnaissance de leurs qualifications mais bien avant tout pour prétendre à un changement de corps, synonyme pour eux d'une augmentation de leurs rémunérations.

L'accès au 8^{ème} échelon de la catégorie C reste discrétionnaire, les places aux concours se réduisent comme peau de chagrin.

Vous mesurez, nous espérons, tout l'enjeu de cette CAPL pour les collègues postulant.

Nous pourrions développer un peu plus d'autres exemples, mais nous empièterons trop sur le temps imparti pour cette CAPL.

Pour la liste d'aptitude de l'année 2013, ce sont 214 collègues qui postulent, 76 de la filière fiscale et 138 de la filière gestion publique. On note une baisse significative de candidatures sur la filière gestion publique (-63). Cela peut s'expliquer par les nouveaux modes d'affectation pour ces collègues. Rappelons que c'est la dernière année que la garantie d'affectation dans le département pour les collègues de la filière gestion publique est maintenue. Cette année, il y a tout de même un changement par rapport à l'année dernière, le classement des collègues lors du mouvement d'affectation au 1^{er} septembre 2013 se fera à l'ancienneté administrative et non plus l'ancienneté dans les services.

Nous rappelons la position de la CGT Finances Publiques sur la liste d'aptitude. Nous revendiquons que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

LE 27 NOVEMBRE,



**TOUS
EN
GREVE !**

Toulouse, le 22 novembre 2012

Syndicat CGT Finances Publiques
Section de Haute Garonne

Centre Régional des Finances Publiques
Place Occitane

31039 Toulouse cedex

<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>
cgt.drifip31@dgfiip.finances.gouv.fr

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 Listes d'Aptitude 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 Listes d'Aptitude, 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. Tout au long de cette CAPL nous interviendrons pour défendre les intérêts des collègues qui postulent afin que tous les dossiers connaissent l'égalité de traitement. Cette défense s'articule avec nos revendications en matière de reconnaissance des qualifications qui reste à réaliser à la DGFIP.

Avant de commencer nos travaux nous ferons une légère digression sur un thème majeur d'actualité, celui du coût du travail. Cette CAPL illustre parfaitement cette question. Sans trop de provocation, nous pouvons dire clairement que la DGFIP a résolu le problème sans attendre les conclusions du rapport GALLOIS ou bien celles du plan de compétitivité du gouvernement.

En effet, pour prétendre à l'accès au grade de contrôleur, les agents administratifs doivent montrer toutes leurs aptitudes, dans l'excellence, à exercer ces futures fonctions. **Cela veut dire que durant des années, la DGFIP va payer des personnels de « catégorie B » aux salaires de personnels de catégorie C.**

Venons en maintenant au guide des travaux qui se veut la règle en la matière pour la sélection par liste d'aptitude.

En préambule de ce guide, il est fait référence aux statuts particuliers des corps auxquels appartiennent les candidats. A la lecture des décrets 2010-982 et 2010-984 qui concernent respectivement le corps des contrôleurs des finances publiques et le corps des agents administratifs des finances publiques, et plus particulièrement les articles respectifs 5 et 4, nous notons très clairement les missions qui incombent à chacun d'eux.

En ce qui concerne la mission d'encadrement du contrôleur, il est précisé « Au sein de ces différents services, ils peuvent être chargés de fonctions d'encadrement ». La belle affaire ! **La notion d'encadrement n'est pas systématique mais elle est stipulée dans la fiche départementale formulant l'avis du chef de service.** En effet, dans sa conclusion le chef de service doit notamment expliciter l'aptitude à l'encadrement du candidat. C'est l'une des contradictions de cet exercice qui conforte toute la subjectivité de la liste d'aptitude.

Arrêtons-nous un instant sur cette fameuse fiche de synthèse. Les nota bene (à la sauce haut-garonnaise) illustrent une fois de plus la carotte promise aux collègues, mais à quel

prix ! Ces derniers doivent être « dans le moule ». Nous citons quelques exemples d'illustrations demandées par la Direction : intérim, conduite de projets, participation à des groupes de travail, ... Tout est dit, il est demandé aux candidats de suer sang et larme, et peut-être, nous insistons peut-être, après des années de salaires « low cost » ils pourront prétendre à l'accès au corps supérieur.

Même si un certain changement apparaît sur le contenu des ces fiches, un peu trop sobre l'année dernière. Elle laisse tout de même subodorer entre les lignes un classement entre collègues d'un même service, voire une inégalité de traitement entre dossiers quand cette fiche est des plus laconique ou un simple « copier-coller » de la feuille de notation.

Enfin, dans la volonté d'une transparence totale, **il aurait été préférable que cette fiche soit systématiquement transmise aux collègues.** On en est très loin, c'est inadmissible.

Comme l'année dernière un élément manque dans les documents que vous nous avez transmis : **le support d'aide à la sélection** (cf page 67 du guide des travaux). Pourquoi nous exigeons cette fiche ? Elle fait partie de vos critères basés sur « une très forte sélectivité ». Nous vous demandons d'y avoir accès. En effet, une partie de la mise à l'écart est révélée dans cette fiche : il est fait mention aux grades d'agents principaux 1^{ère} et 2^{ème} classe pour accéder à la catégorie supérieure. De ce fait, on voit clairement que les agents administratifs non principaux sont écartés. Mais n'est-ce pas contradictoire, voire discriminatoire, avec une des conditions, celle de justifier d'au moins 9 années de service public.

Le classement des collègues des deux filières est pour le moins opaque. Excusez-nous de vous le dire ainsi mais la transparence n'est pas de mise. En effet, des collègues, issus de deux filières distinctes, donc notés sur des critères différents, avec des documents différents (comme le tableau synoptique ou bien encore l'avis d'accès au corps supérieur pour la seule filière gestion publique), vont être classés ensemble sur les trois listes.

Comment avez-vous appréhendé cet exercice pour la deuxième année ? Nous vous rappelons que vous devez nous expliquer clairement la démarche mise en œuvre pour faire émerger les meilleures candidatures, les éléments recueillis pour préparer la sélection.

Enfin, pour les collègues qui seront retenus se posera la **question de la formation.**

A cette même période, l'année dernière, nous nous étions prononcés pour l'inscription de deux centres des Finances Publiques (l'Isle-en-Dodon et Saint-Béat) pour le mouvement sur poste spécifique du 1^{er} juillet. Quelles sont vos intentions cette année ?

Pour conclure, la CGT Finances Publiques appelle l'ensemble des personnels à se mettre en grève le 27 novembre, et à participer massivement au rassemblement à la Direction ce même jour. Nous devons imposer le changement, tous ensemble, dans l'unité syndicale.

Tous dans l'action le 27 novembre !

