

CAPL B du 10 novembre 2015

liste d'aptitude de C en B 2016

Toulouse, le 12 novembre 2015

La Direction a tenu le 24 septembre 2015, une réunion d'information à destination des collègues souhaitant postuler à la liste d'aptitude de C en B. Peu d'agents ont participé à cette réunion et une douzaine d'entre eux ont sollicité un entretien individuel avec la Division Ressources Humaines.

Au cours des débats, les élus CGT se sont attachés à ne pas opposer les collègues entre eux mais à démontrer la qualité des dossiers présentés.

Les personnels qui postulent à la Liste d'Aptitude pour accéder au grade supérieur attendent certes de bénéficier d'une rémunération qui corresponde davantage aux qualifications professionnelles acquises et mises en oeuvre tout au long de leur parcours mais également d'obtenir la reconnaissance professionnelle qu'ils méritent amplement.

La Direction nous répond qu'aucun agent n'est écarté au motif de l'âge mais elle ajoute que la promotion n'est ni la reconnaissance de la qualité du travail d'un agent C, ni un couronnement de carrière.

Le projet de la Direction présenté aux organisations syndicales comportait 12 dossiers classés excellents (contre 14 l'an dernier) et 14 dossiers classés très bon (contre 20 l'année dernière).

Les critères de sélection (qui sont cumulatifs) retenus par la Direction pour les candidatures classées excellentes sont les suivants :

➤ L'ancienneté administrative ;

Une évaluation des 5 dernières années traduisant les mérites et les aptitudes à encadrer une équipe et à exercer les fonctions d'un contrôleur : au moins une réduction d'ancienneté significative (pas uniquement des notes pivots) au cours des 5 dernières années et aucune note négative sur les 10 dernières années. Il est donc important d'être attentif à tous les éléments de son évaluation tant pour ce qui concerne les valorisations que le profil croix.

➤ Un parcours professionnel qui fasse ressortir les compétences du cadre B, capacité d'adaptation pour la mobilité fonctionnelle et géographique, réactivité face à la mise en place de réforme, intérim de cadre B, participation à des groupes de travail, action de formation en qualité de moniteur et tutorat envers les collègues nouvellement affectés dans le service.

INTERVENTION DE L'ENSEMBLE DES SYNDICATS

Les représentants du personnels ont évoqué 11 dossiers classés très bon et 46 dossiers à revoir.

Suite à la défense des dossiers par les représentants des personnels, la Direction a reclassé en " EXCELLENT " 5 dossiers classés initialement comme " TRÈS BON " et en " TRÈS BON " 11 dossiers classés auparavant comme " A REVOIR " .

RESULTATS DES INTERVENTIONS DES ELUS CGT

AVANT CAP	APRES CAP
SUR 2 DOSSIERS " TRÈS BON "	1 dossier reclassé excellent
SUR 15 DOSSIERS " A REVOIR "	5 dossiers reclassés en " très bon "

Ce sont en tout 17 candidats classés par ordre de mérite **de manière arbitraire** par la Direction Régionale des Finances Publiques de la Haute Garonne qui verront leur dossier examiné au plan national.

Comme les années précédentes les élus CGT rappellent aux collègues postulant à la liste d'aptitude la nécessité :

- de préparer le dossier en amont avec le chef de poste ou de service
- d'indiquer tous les éléments (parcours personnel, professionnel) démontrant les qualités requises pour exercer les fonctions de Contrôleur.

VOTES DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

LISTE “ EXCELLENTS ” CGT et SOLIDAIRES = **contre**, FO = pour
LISTES “ TRES BON ” CGT et SOLIDAIRES = **contre**, FO = pour
LISTE “ A REVOIR ” CGT, SOLIDAIRES et FO= **contre**

Le vote des élus CGT ne vise en aucun cas les collègues qui pourront passer au grade supérieur par liste d'aptitude à l'issue de la CAPN.

Par ce vote, la CGT entend dénoncer l'arbitraire que représente ce mode de sélection et revendique son remplacement par un réel examen professionnel comme il existe déjà pour la catégorie A.

BILAN DE LA CAPL , COMPARATIF AVEC 2015

2015			2016		
Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Nbre de dossiers excellents après CAPL	Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Nbre de dossiers excellents après CAPL
118	14	18	88	12	17

Vous trouverez sur Ulysse 31 la liste des collègues retenus en “ excellents ” avec leur rang de classement décidé par la Parité Administrative. La liste définitive des Promus sera décidée en CAPN en mars 2015. Nous attendons également le plan de qualification qui déterminera exactement le nombre de promus.

DECLARATION LIMINAIRE

Contrairement à ce que l'on peut penser, la diminution de l'allocation adulte handicapé, sur la suppression de la ½ part pour les veufs (ves) en matière d'impôts locaux pour les retraités les plus modestes, (pourtant sur ce dernier sujet, la CGT a maintes fois tiré le signal d'alarme), le gouvernement aggrave la politique d'austérité qui produit des résultats désastreux depuis des années avec une nouvelle réduction des dépenses publiques qui se traduit notamment par le gel du point d'indice cette année encore (rappelons que le point d'indice bloqué depuis 2010 a perdu 15% de sa valeur par rapport à l'inflation en 15 ans) !!!!!!! La volonté d'attaquer frontalement le code du travail sous un prétexte de simplification montre sa volonté de précariser encore davantage les conditions de travail des salariés au bénéfice du patronat.

En plus des effets catastrophiques de ces mesures sur le niveau de vie de la population, le gouvernement adopte un comportement de plus en plus autoritaire envers les organisations syndicales, tout particulièrement la CGT n'hésitant pas à traiter les salariés d'Air France qui osent se révolter contre de plans sociaux à répétition comme des personnes relevant du grand banditisme.

Le dialogue social affiché est un alibi qui ne vise en réalité qu'à faire prendre en charge par les organisations syndicales des mesures qui s'attaquent aux droits et garanties des salariés.

Lorsque ces représentants syndicaux refusent de servir de caution et expriment leur opposition, le gouvernement procède à un coup d'état contre la représentativité syndicale et piétine sa propre loi sur les négociations qui stipulent qu'un accord pour être appliqué dans la fonction publique doit être signé par des syndicats représentant plus de 50% des personnels . C'est le cas du PPCR ou Manuel VALLS a choisi d'ignorer l'opposition de la majorité (CGT, FO et Solidaires) pour passer en force.

A la DGFIP, les menaces sont nombreuses avec la diminution de 2 130 emplois prévue pour 2016, la mise en place du RIFSEEP qui concerne 30 à 40% de la rémunération des agents (toutes les primes sauf l'IMT) qui se traduirait par l'individualisation de notre régime indemnitaire au bon vouloir du chef de poste ou de service.

Depuis 2011, les agents ont vécu des changements importants et progressifs lors de leur demande de mutation. L'année 2015 devait être, enfin, l'année de mouvements et de règles unifiés pour toutes les

catégories. Mais ces règles qui garantissent une mobilité choisie par l'agent, après les reculs déjà notés l'an passé, sont complètement remises en cause.

Les règles de mutation ont été élaborées sur des principes forts. Le Directeur Général en 2011 l'affirmait, la mutation doit s'exercer en respectant les choix de l'agent et les besoins du service public pour l'exercice des missions. Pour les mouvements de 2016, ces principes et le droit à mutation seraient complètement bafoués !

La CGT Finances Publiques exige donc :

- Le retrait de ces propositions inacceptables ;
- L'ouverture de négociations pour faire évoluer les règles de mutation en 2016 en respectant les droits et les aspirations des agents !

C'est aussi tout l'objet de la pétition unitaire nationale « ni mobilité forcée, ni stabilité imposée » lancée par les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires.

Pour notre département, la détermination de la CGT ainsi que la mobilisation des élus et de la population, ont permis de revenir sur une décision que la DRFIP 31 avait elle actée : la fermeture de la trésorerie de l'Isle-en-Dodon. C'est une première victoire mais la CGT continuera le combat pour l'amélioration des conditions de travail à Boulogne sur Gesse et pour qu'il n'y ait plus d'emploi vacant à L'Isle-en-Dodon.

Devant le manque de transparence de la Direction, nous resterons vigilants sur l'emploi et les droits et garanties des personnels sur le dossier Castanet/Ranguel comme nous nous opposerons aux autres restructurations envisagées sur la Haute-Garonne.

Nous attirons votre attention sur la réelle souffrance au travail des personnels de la Haute-Garonne caractérisée par la forte mobilisation au mouvement interprofessionnel du 8 octobre 2015 où près d'un agent sur quatre était en grève, les sites du Mirail et de la Cité étaient fermés.

Concernant la CAP Locale liste d'aptitude de C en B de ce jour, nous souhaitons rappeler que la DGFIP a décidé de revoir brutalement à la baisse le niveau de la promotion interne.

Pour le département de la Haute Garonne, nous constatons que le nombre de candidatures a diminué significativement : 88 en 2016 contre 118 en 2015 et 153 en 2014, soit 50% de moins en 3 ans.

Les deux voies d'accès au grade de contrôleur ont été nettement réduites. Nos collègues considèrent, et, à juste titre, qu'ils sont de plus en plus maltraités. La CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, nous sommes conscients que certains agents ne peuvent pas (pour de multiples raisons) accéder à la promotion par le concours.

Dans ce contexte, nos principales revendications sont les suivantes :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent»
- l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de la valeur professionnelle ne doit pas entraîner la mise à l'écart des candidats qui auraient un parcours spécifique
- l'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAP Nationale aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Il n'est pas question pour notre syndicat de cautionner ni de participer au classement des « plus méritants », cette responsabilité incombe à l'administration. Nous refusons d'opposer les agents entre eux.

Pour toutes ces raisons, bien que ne contestant en aucun cas la qualité des agents qui seront classé à l'issue de cette CAP, les élus CGT voteront contre la liste que vous proposerez.

N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT Finances Publiques à cette CAPL :

**Maïté SERENA, Elise DUBOS, Estelle MOLLO-GENE, Henri CATHALA,
Maurice QUASHIE et Thierry DELARCHE.**

**Une force
à vos côtés**

**LUTTER
PLUS**
pour
GAGNER PLUS

**J'AGIS
JE M'ENGAGE
JE ME SYNDIQUE!**