



***CAP LOCALES N°2 ET N°1 DE PRÉPARATION  
AUX LISTES D'APTITUDE POUR LA SÉLECTION AU  
GRADE DE CONTRÔLEUR ET D'INSPECTEUR DES  
FINANCES PUBLIQUES  
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 d'un nouveau Directeur Général qui porte des orientations identiques et qui se félicite du travail de son prédécesseur !

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 veut 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.

Concernant le déroulement de ces CAP locales préparatoires aux listes d'aptitude 2013, la Direction Générale n'a donc pas pris en compte la demande de report, faite par la CGT Finances Publiques, qui aurait permis de tenir ces CAPL avec les volumes de promotion connus. Lors du groupe de travail du 13 novembre, l'administration a confirmé qu'elle avait transmis aux directions locales les potentialités correspondant au maximum à celles des LA de 2012, les appelant à bien signifier aux agents en fin de liste l'incertitude de leur promotion. Les dates prévues de CAPN sont maintenues, en espérant que les volumes seront connus d'ici là !

La CGT Finances Publiques a déploré l'irresponsabilité de la Direction Générale qui laisse se tenir des CAPL sans aucune information sur les potentialités à appliquer générant ainsi une inégalité dans le déroulement des CAPL. Il y a ainsi un risque de ne pas proposer suffisamment d'agents au regard des potentialités offertes au détriment des agents. Inversement, on pourrait voir un très grand nombre d'agents proposés au risque de préempter les travaux des années ultérieures.

Dans un contexte de plus en plus difficile pour les agents de la DGFIP, la CGT a condamné l'attitude de l'administration et du Ministre qui méprisent les agents en attente d'une promotion.

Par besoin de reconnaissance, pour conforter leur pouvoir d'achat, surmonter les difficultés financières du quotidien et améliorer leur futur niveau de pension, de plus en plus de collègues postulent aux listes d'aptitude.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Nous revendiquons la transformation de la liste d'aptitude en un véritable examen professionnel (sans limitation de place).

Dans le cadre de ces CAP et de cet exercice qui s'impose à nous, la CGT entend agir afin d'assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence.

Cette sélection repose essentiellement sur une notation totalement déconnectée de la valeur réelle des agents. La rédaction des appréciations est très variable d'un chef de service à l'autre. Or, cette notation avec ces appréciations est l'élément essentiel qui permet de sélectionner les postulants...

A noter aussi que la « bonne » volonté des chefs de service de promouvoir leurs agents est aussi un élément primordial !

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ; le minimum de transparence et d'objectivité voudrait qu'un rapport soit rédigé pour chaque candidat afin que les dossiers puissent être examinés sur les mêmes bases ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Ce mode de sélection est contraire aux intérêts des agents que les élu-e-s en CAP locale ont mandat de défendre. 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. C'est le sens que nous entendons donner au vote que nous émettrons au cours de ces CAP locales.