



CAP locale n° 2 du 14 novembre 2011
Préparation de la liste d'aptitude pour la sélection au grade de
contrôleur des Finances Publiques- Année 2012
Déclaration liminaire

Madame La Présidente,

Il n'est pas possible aujourd'hui d'aborder l'ordre du jour sans faire le lien avec la situation du pouvoir d'achat. 153 cadres C de la DDFIP du Morbihan postulent cette année pour une promotion par liste d'aptitude. Si autant d'agents sont candidats, c'est tout autant pour améliorer une fin de carrière C insatisfaisante que pour accéder réellement à des fonctions de catégorie supérieure. Les traitements sont bloqués, le pouvoir d'achat du point d'indice a été amputé de 11% depuis le 1er janvier 2000, les débuts de carrière ont été smicardisés, nous subissons les plans massifs de suppression de postes qui rendent la vie au travail de plus en plus difficile et les mesures d'austérité annoncées par le gouvernement vont encore aggraver la situation des fonctionnaires et des salariés avec de nouvelles mesures régressives concernant les retraites, l'augmentation de la TVA à taux réduit sur les services, le plafonnement arbitraire des dépenses de sécurité sociale qui va encore étrangler davantage l'hôpital public, de nouvelles amputations des moyens de fonctionnement des administrations déjà fortement réduits. Ces nouvelles mesures ciblent une fois de plus tout particulièrement les salariés du privé et du public.

La CGT Finances Publiques ne l'accepte pas, elle dénonce l'injustice des mesures annoncées et persiste à estimer, à l'encontre du battage organisé par le gouvernement sur les sacrifices nécessaires, qu'il est pleinement légitime de s'opposer au blocage des salaires des fonctionnaires.

Malheureusement, la plupart des collègues qui comptent sur cette promotion vont rester sur le bord du chemin. Au mieux, en raison des contraintes budgétaires, il n'y aura qu'une vingtaine d'agents promus pour 153 prétendants.

Pire, lors des pseudo-négociations salariales du printemps 2011, François BAROIN s'était engagé à étendre à l'ensemble de la catégorie C l'indice majoré 430 comme indice terminal soit le 8ème échelon. Cette décision, dont la CGT sait qu'elle est attendue par les personnels de catégorie C est très insuffisante. La Fonction Publique, en effet, institue effectivement un échelon spécial à la fin de l'échelle 6 mais, réservé aux agents ayant une expertise particulière, voire des fonctions d'encadrement.

Il a été décidé que le passage à l'échelon spécial sera considéré comme un passage de grade au choix, avec liste d'aptitude et pourcentage de promus par rapport aux promouvables, fixé pour chaque corps et chaque ministère, et passage en CAP.

La CGT refuse que cet échelon spécial soit réservé aux agents dont les fonctions et qualifications relèvent de la catégorie B: ni contingentement, ni « mérite », l'accès doit être de droit pour tous les agents satisfaisant les conditions statutaires!

C'est dans ce contexte que nous siégeons aujourd'hui pour examiner vos propositions concernant les agents susceptibles d'accéder à une promotion de cadre C en cadre B.

La CGT Finances Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude par un réel examen professionnel sans limitation de places.

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, et l'on déplore toujours un alignement de celles-ci sur la note chiffrée attribuée. Or, cette notation est l'élément essentiel qui permet de départager les postulants ...

Voilà toute l'aberration et l'injustice du système de la liste d'aptitude.

La suppression annoncée de la notation, très largement dénoncée par la CGT, n'améliorera certainement pas les choses, bien au contraire !

C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques continue à revendiquer :

- **En matière de promotion** : la transformation de la liste d'aptitude en un concours interne ayant le caractère d'un réel concours professionnel.

- **En matière de notation** : le maintien de celle-ci et la mise en place d'un système fondé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle. Cela passe par une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale, avec deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.

Nos revendications correspondent aux souhaits des agents qui ne cessent de demander la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis professionnels. Depuis plusieurs années, nous assistons à une banalisation des tâches entre les catégories C et B, accompagnée d'une polyvalence accrue. Pour nous, l'examen des tâches effectuées par les collègues de catégorie C justifie, pour tous, une promotion. Une vraie réponse à toutes les revendications sur les carrières et les reconnaissances des qualifications redonnerait tout son sens aux promotions inter-catégorielles. Ces revendications sont d'autant plus fortes dans le contexte actuel où les attaques contre les fonctionnaires pleuvent de toutes parts : travailler toujours plus avec de moins en moins d'effectifs et de moins en moins de pouvoir d'achat, travailler toujours plus longtemps dans des conditions toujours plus dégradées ... voilà le quotidien des agents et l'avenir sombre qu'on leur propose en récompense des efforts croissants fournis !

Il est urgent et légitime que les revendications des collègues (emplois, missions, salaires, conditions de travail et de vie au travail) soient enfin entendues. La situation est en effet critique dans la plupart des services.

Enfin, la CGT Finances Publiques dénonce le fait qu'un rapport du Directeur n'est rédigé que pour les agents classés « excellents ». 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.

Ce mode de sélection est contraire aux intérêts des agents que les élus en CAP locales ont mandat de défendre. Il n'est pas question pour notre syndicat de cautionner le classement des « plus méritants », cette responsabilité incombe à l'administration.

Nous refusons d'opposer les agents entre eux. Ce sera le sens que nous entendons donner au vote que nous émettrons au cours de cette CAP locale.