



Déclaration liminaire

Le premier ministre a annoncé le lundi 7 novembre un nouveau plan de rigueur dont l'essentiel va peser sur les salariés. Ce nouveau plan d'austérité, c'est plus d'injustice sociale et c'est entraîner le pays dans une récession économique.

Les plans d'austérité s'empilent les uns aux autres sans apporter de réelles solutions à la crise financière dont la responsabilité incombe à la politique néolibérale poursuivie depuis de longues années, nous soumettant à la dictature des marchés financiers et des agences de notation. Il faut au contraire préserver et renforcer notre système social construit par le Conseil National de la Résistance en réaction à la crise des années 30.

LA CGT NE LAISSERA PAS LES AFFAIRES DU MONDE DANS LES MAINS DU MONDE DES AFFAIRES!

Le 11 octobre, les salariés, les retraités, les privés d'emploi ont refusé massivement par la grève et dans les manifestations la politique menée actuellement.

A la DGFiP, la mobilisation a été très forte. A l'ESI Clermont-Guichard, plus de 41% des agents étaient en grève. C'est un rejet massif de la politique d'austérité gouvernementale. C'est également une opposition:

- aux plans successifs de suppressions d'emplois que connaît notre administration;
- au gel du salaire des fonctionnaires;
- à la RGPP;
- et plus généralement à la dégradation des conditions de travail qui engendre toujours plus de souffrance à laquelle aucune réponse satisfaisante ne peut être apportée sans un changement profond de politique sociale.

Mais c'est aussi une expression forte des agents de l'ESI qui ne veulent pas que cette nouvelle organisation des services informatiques devienne le prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois, à des fermetures de sites ou des abandons de mission.

Les agents de la DiSI Pays du Centre et globalement de l'ensemble des DiSI font confiance à la CGT pour défendre leurs intérêts individuels et collectifs. Ils l'ont exprimé le 20 octobre lors des élections professionnelles.

La CGT est la 1ère organisation syndicale au ministère. Le ministre, la direction générale, les équipes de direction des DiSI devront en tenir compte.

Aujourd'hui, vous nous avez invités à examiner le projet de liste d'aptitude B en A.

Depuis des années, la constitution des listes d'aptitude n'obéit qu'à une seule règle : le pouvoir discrétionnaire du Directeur. Quant aux critères retenus pour le choix final, opéré en CAP nationale, l'opacité est toujours de mise.

La CGT finances Publiques a toujours privilégié le mode de recrutement par concours. Que ce soit pour le recrutement ou la promotion interne, il constitue un pilier de notre statut qui traduit la nécessaire neutralité et impartialité du fonctionnaire.

Nous réaffirmons qu'à côté du recrutement par concours, qui doit rester prioritaire, seul un véritable examen professionnel, objectif et impartial, peut permettre une promotion interne équitable. La CGT revendique donc l'abandon des modalités de sélection par liste d'aptitude.

Nos revendications correspondent aux souhaits des agents qui demandent, à juste titre, la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis professionnels.

Sur quels critères pourrions nous débattre des avantages comparatifs des différents dossiers portés à notre jugement et de quel droit le ferions nous? Il n'est pas question pour nous de faire valoir les mérites de tel ou tel collègue par rapport à un autre, nous n'avons rien à négocier, rien à échanger, nous ne sommes pas là pour transiger faire des compromis ou des concessions.

Nous invitons, comme toujours, nos collègues à se saisir des enjeux de la période, à en parler entre eux et avec leurs représentants syndicaux afin de faire avancer leurs légitimes revendications.



Compte-rendu de la CGT Finances Publiques CAPL N°1 du 14 novembre 2011 Liste d'aptitude de B en A

Si vous avez des craintes concernant le mode de sélection sur liste d'aptitude:

- M Chapon nous a précisé qu'il ne repose pas sur le « pouvoir discrétionnaire » du directeur, mais sur le travail de l'équipe de direction;
- Il s'appuie sur les éléments « objectifs » que sont d'après lui:
 - Les fiches d'évaluation et de notation;
 - Les entretiens avec les chefs de service;
- La CAPN peut alors trancher en toute « clarté » sur les propositions des CAPL;

Comme vous pouvez le constater, vous pouvez être rassurés!

Pour ce qui est des conditions de travail Mr Chapon ne souhaite pas ouvrir de débat lors de cette CAPL, et se limite à évoquer le DUERP, ainsi qu'une réunion entre l'ACMO DISI et les relais ACMO des ESI.

Il n'en reste pas moins que le programme annuel de prévention qui en découle ne traite au mieux que les symptômes, mais ne s'attaque en rien aux réelles causes:

- les méthodes d'évaluation des performances comme source de mauvaise qualité des rapports sociaux au travail;
- l'utilisation excessive d'indicateurs;
- la pression temporelle;
- le manque d'autonomie dans la réalisation de son travail;
- ...

Toutes ces causes sont identifiées dans la fiche 3, du guide sur la prévention des risques psychosociaux réalisé par le bureau RH2C consultable sur l'Intranet DGFIP

Après approbation du procès-verbal de la CAPL précédente, nous avons quitté la séance, conformément à notre refus de toute compromission et de toute cogestion (se conférer à la déclaration liminaire au dos).

Pour les dernières informations syndicales de notre section DISI pays du Centre, n'hésitez pas à consulter notre nouveau site:

<http://www.financespubliques.cgt.fr/631/>