



SECTION INDRE ET LOIRE

Tours le 19 novembre 2012

DECLARATION LIMINAIRE

LISTE D'APTITUDE DE C EN B

Monsieur le Président,

Le contexte dans lequel se déroule notre CAP locale est préoccupant. La remise en cause du plan de qualification ministériel annoncé pour la période 2012/2014 est confirmée. Le revirement est réellement brutal.

Nous dénonçons fermement ces choix qui entraînent des conséquences désastreuses pour les agents : dès cette année, ce sont au niveau national près de 640 promotions espérées qui sont "sacrifiées".

Le volume global de promotions (par concours, examens professionnels, listes d'aptitude et tableaux d'avancement) pour les années 2013 et suivantes va subir une baisse considérable, et cela est inacceptable !

Les documents préparatoires pour les CAP de liste d'aptitude (C en B et B en A) sont édifiants : la liste finale des promus sera forcément très réduite.

Après avoir subi les conséquences des suppressions d'emplois, les agents vont donc devoir subir une saignée dans les plans de qualifications ministériels.

Sur la question des changements de corps, la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Cependant, 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. En pleine austérité sociale, cela est tout à fait compréhensible.

Toutefois, le caractère arbitraire et l'instrumentalisation politique de cet outil dans les modes de gouvernance instituent des logiques concurrentielles malsaines et favorisent les comportements individualistes, dans toutes leurs connotations péjoratives. L'entretien d'évaluation est utilisé pour individualiser les objectifs. L'absence d'objectivité et l'opacité des modes de sélection renforcent notre rejet à l'égard de ce système.

Nous notons que 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.

Considérant par ailleurs que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours, la CGT Finances publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

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. Nous revendiquons donc :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats des éléments identiques et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique ;
- enfin, l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAP nationale aux seuls agents présélectionnés localement. De plus, le système mis en place au travers des potentialités avec une place « *laissée au dialogue social* » s'avère pernicieux car poussant à une attitude co-gestionnaire et laissant toute latitude à des pratiques clientélistes. La CGT Finances Publiques revendique donc l'abandon de cette modalité qui transforme les élus des personnels en jury d'aptitude.

A ce propos, nous sommes fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions. Nous refusons donc, dans la défense individuelle des dossiers, de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats. Nous rejetons toute possibilité de classement des candidats proposés par les représentants du personnel et nous nous opposons aux modalités de vote dossier par dossier en revendiquant un vote global sur les propositions de l'administration.

Par ailleurs, au niveau local, notre organisation s'interroge quand même sur votre mode de sélection. A la vue du grand nombre d'agents ayant un avis très favorable de leur hiérarchie, comment distinguez vous les 17 agents proposés à cette CAP?
Quels sont vos critères de sélection?

Nous nous étonnons que certains dossiers écartés l'année dernière au prétexte de leur prime jeunesse se trouvent ,cette année.,devancés par des dossiers de collègues plus jeunes

Les élus CGT Finances Publiques (Régis DABOUIS, Nathalie VERGEZ-BERTHIER, Irène GAILLARD, Thierry BOUICHOU, Françoise CHARTIER, Bertrand FERRE)