



SECTION de la VENDÉE

<http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

DECLARATION LIMINAIRE CAP Locale cadres A et cadres B du 07/11/2017

Liste d'aptitude « B en A et C en B »

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP locale aujourd'hui pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude. La promotion interne par cette voie devrait être fortement encouragée par notre Direction Générale, dans son intérêt et dans celui de son personnel. Elle montre ainsi sa reconnaissance des services rendus par les promus et elle s'appuie sur leur compétence professionnelle déjà acquise. Cela devrait être du gagnant / gagnant mais la réalité est toute autre.

Les représentants FO tiennent à vous préciser que cette sélection entraîne beaucoup de déception et de désillusion, situation amplifiée ces dernières années du fait de la réduction des plans de qualification. Les collègues de tout grade, malgré leurs efforts quotidiens pour que leurs missions de service public continuent d'être effectuées tant bien que mal, ne sont pas suffisamment récompensés.

Leur pouvoir d'achat diminue inexorablement alors que le point d'indice a été gelé pendant six ans, qu'ils supportent l'augmentation de la retenue pension civile et la suppression de l'indemnité compensatrice.

Malgré l'attachement de notre syndicat à la promotion par tableaux d'avancement et par liste d'aptitude, nous déplorons la subjectivité de celle-ci car c'est sur la base du seul avis du Directeur et des chefs de service que les agents sont proposés excellents, très bons ou à revoir.

Certes ce n'est pas vous qui décidez les volumes annuels de promotion mais de notre point de vue, vous devez lorsque vous en avez la possibilité, récompenser un maximum d'agents et c'est aussi en acceptant de proposer une liste d'agents au classement intermédiaire « très bon » dans les 2 CAPL que vous donnez un gage d'espoir à un plus grand nombre d'agents, afin de les récompenser de leur dévouement quotidien pour faire fonctionner les services ! Vous devez le faire Mr Le Président, ne serait-ce que pour donner davantage de visibilité aux personnels concernés.

Comme tous les ans, les modalités de sélection qui profilent les candidats demeurent subjectifs ! La notation des dernières années semble l'élément le plus important mais pour nous il n'est pas suffisant du fait de sa trop forte subjectivité.

FO DGFIP condamne ces dispositions qui nous sont imposées et demande le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur des critères plus larges et transparents. La sélection déjà sévère entraîne déception et désillusion chez les recalés qui n'ont pas, pour la quasi totalité, le sentiment d'avoir démerité. La lecture des dossiers montre d'ailleurs l'infime séparation qui peut exister entre les heureux élus et les autres.

Face à cette sélectivité, nous faisons la démonstration de la nécessité de créer des grades de fin de carrière et de prévoir de véritables plans de qualification pour permettre à chacun une évolution de carrière digne de ce nom ! Ce n'est plus seulement une revendication, mais c'est devenu une question d'égalité et de justice sociale. Cette demande est formulée avec insistance depuis plusieurs années par notre syndicat pour tous les grades.

FO DGFIP demande que figure dans tous les dossiers des candidats un rapport écrit du Directeur à l'instar de ce qui nous est donné pour les seuls candidats classés « excellents ». Cela permettrait à tous de se situer et d'évaluer peut-être les possibilités réelles d'aboutissement de leur candidature.

Le flou entretenu soit par la Direction soit par le chef de service sur le succès de la sélection permet ainsi de maintenir le candidat dans un état illusoire comportant exigences professionnelles et disponibilité accrues... jusqu'à ce qu'au bout d'un certain temps, ce dernier comprenne enfin qu'il ne sera jamais sélectionné.

L'extrême sélectivité, renforcée dernièrement par des plans de qualification drastiquement réduits pour des raisons budgétaires, entretient de l'amertume et de la démotivation.

Les élus en CAP Locale FO DGFIP 85 demandent le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur un barème de cotation claire intégrant un maximum de critères objectifs à définir sur un plan national.

Face à une sélection basée sur la seule subjectivité locale, les élus FO DGFIP ne sauraient cautionner des CAP locales qui verrouilleraient pratiquement tout débat en présentant une liste figée. Les agents méritent un peu plus de visibilité quant à leur possibilité individuelle de promotion et à ce titre, nous exigeons qu'une liste d'agents « très bons » soit systématiquement établie dans les 2 CAPL.

Les représentants FO dénoncent les modalités d'affectation des promus qui ne sont pas un progrès social, bien au contraire. Nous rappelons dans cette enceinte que le syndicat national FO DGFIP, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale le maintien de ce que l'administration appelait « droit au retour », notamment pour les C en B. S'agissant des candidats promus après consultation de la CAP nationale, les élus FO demandent que l'affectation se fasse, si le candidat le souhaite, dans son département d'origine, compte tenu de l'impact que peut avoir un déplacement sur sa vie personnelle et familiale sans parler du coût financier. Le promu sait qu'il s'est engagé à être mobile professionnellement et géographiquement, mais l'administration, si elle veut véritablement encourager la promotion interne, doit aussi offrir les meilleures chances de réussite aux promus. Une installation au plus près des intérêts de l'agent la sert aussi. Ce dispositif permettrait une promotion sociale à de nombreux collègues et notamment les mères de famille pour qui la mobilité forcée constitue un frein.

Notre syndicat FO DGFIP revendique toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques.

Mr Le Président, afin de défendre les intérêts des agents, les élus FO DGFIP 85 évoqueront si nécessaire les dossiers des agents qui les ont saisis et exigeront des explications claires de votre part, car de nombreux candidats font les frais de vos choix et ne les comprennent pas. Comme l'an dernier, nous vous répétons que certains chefs de service font miroiter parfois depuis plusieurs années une bien improbable promotion, dans le seul but de ne pas démobiliser les agents ! C'est pourquoi, FO redemande au Directeur de prévenir par écrit les agents ayant fait parvenir leur candidature et non sélectionnés, afin de leur offrir la possibilité de le rencontrer pour qu'ils soient informés sur les motifs de leur non-sélection.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence l'annonce faite par le Directeur Général de vouloir modifier les règles de mutation avant la tenue d'un groupe de travail sur ce point avec les organisations syndicales nationales, c'est dire son attachement au dialogue social !

Après les restructurations du réseau et les regroupements de missions à marche forcée, force est de constater que la Direction Générale n'a d'autres choix aujourd'hui afin de donner un peu de respiration au réseau que de réformer un système de mutation désormais à bout de souffle.

FO DGFIP n'a jamais considéré que l'existant était entièrement satisfaisant. Depuis 2011, nous avons dénoncé une inadaptation des règles de mutation tant aux attentes des personnels qu'aux besoins des services. Pour le Syndicat, la poursuite effrénée des suppressions d'emplois, regroupements et fermetures de sites a aggravé la situation de blocage et rendu inopérante une partie des dispositions existantes.

Pour autant, le projet présenté par le Directeur Général va beaucoup plus loin que nécessaire et comporte trop de zones d'ombre et des propositions inacceptables. Aussi, vous comprendrez que nous profitons de ces 2 CAP locales pour vous réitérer nos revendications pour les personnels, à savoir :

- 2 véritables mouvements nationaux de mutation par an afin de combler la vacance d'emploi au fil de l'eau,

- un classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur de la priorité (le système actuel de bonifications est totalement inadapté et fait perdurer des situations sociales insupportables),

- une affectation la plus fine possible (missions, structures, communes) sur un poste fixe à l'issue du processus dans les CAP compétentes.

A FO DGFIP, nous sommes prêts à discuter des règles de gestion des personnels afin de pouvoir notamment permettre aux collègues souhaitant bouger à l'intérieur d'un département de le faire sans avoir à déposer une demande de mutation nationale.

Par contre, nous refusons l'arbitraire local sans contrôle des CAP compétentes, ce qui est déjà malheureusement le cas avec les affectations ALD. Si nous pouvons admettre que l'administration souhaite qu'un agent demeure sur sa spécialité pour une période donnée, le blocage géographique demeure inacceptable !

En outre, dans une administration qui se dit soucieuse de l'égalité professionnelle, il est pour le moins curieux de mettre en place une mobilité forcée pour les promotions de C en B. Cette disposition contrevient à la promotion sociale notamment des femmes. Aussi, nous persistons à revendiquer la possibilité pour un agent promu de C en B d'être affecté dans son département d'origine s'il le souhaite.

Les élus FO DGFIP sont donc inquiets d'autant plus que la création des CSRH va petit à petit vider les services RH départementaux de leurs effectifs. Qui dans ce cas s'occupera d'élaborer les projets de mouvements locaux ? Pour être plus clairs, cette décision soudaine de déconcentration ne cache-t-elle pas un projet plus vaste de CAP locale ou régionale interministérielle ? Vous allez nous répondre que les agents de la DGFIP, n'étant pas placés sous l'autorité du préfet, nous serions protégés mais jusqu'à quand ?

De plus, selon nos informations, la Direction Générale précise qu'une mutation pourrait être justifiée par « l'intérêt du service ». Il ne saurait être question pour FO DGFIP que l'exception devienne la règle. Hors cas social ou urgence avérée par rapport à la situation personnelle d'un agent, il ne peut y avoir d'exception.

De plus, ce projet ne présente-t-il pas une certaine incohérence avec la diminution programmée du nombre de sièges dans les CAP Locales et la réduction du temps accordé aux élus pour la préparation et le compte-rendu de ces instances ?

Enfin, FO DGFIP rappelle son attachement aux CAP qui doivent rester les seules compétentes en matière d'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, en matière d'affaires disciplinaires et en tant qu'instances d'appel pour les recours sur l'évaluation professionnelle. Elles doivent donc aussi conserver leurs compétences en matière de mutation.