

CAP Locale Liste d'aptitude C en B du 5 Novembre 2019

Les élus FO-DGFIP64 ont lu la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente,

Face aux attaques incessantes dont font l'objet les fonctionnaires, FO-DGFIP64 rappelle son attachement à la liste d'aptitude partie intégrante du Statut de la Fonction Publique à un moment où beaucoup aimeraient le voir disparaître.

La DGFIP fait l'objet, depuis plusieurs années au nom de l'exemplarité, d'un «dépeçage» en règle de ses emplois (suppressions de 5775 emplois aux Finances sur trois ans supportées en grande partie par la DGFIP) ainsi que d'un démantèlement programmé de ses structures et missions comme en témoigne le projet de «géographie revisitée».

Les plans de qualification sont rapidement tombés aux oubliettes tout comme l'augmentation du point d'indice. Les manques en moyens matériels et humains font que nos collègues souffrent cruellement au quotidien, dans une indifférence totale, ne tenant que par leur conscience professionnelle.

Nos collègues sont en droit, eu égard à leur investissement, d'exiger un plan de qualification et des taux de promotion dignes de tous leurs efforts consentis depuis plus de dix ans.

Or, PPCR «le plus petit commun des rémunérateurs», que FO n'a pas signé, n'a apporté aucun correctif à cette situation.

Pire, la rémunération au mérite, si elle voit le jour, contribuera à accroître les inégalités de traitement entre agents.

Par ailleurs, l'augmentation du point de la CSG contribue à la précarisation financière de nos collègues.

Sous prétexte d'égalité avec le secteur privé, les fonctionnaires n'en récoltent que des désagréments sans percevoir une once de progrès.

Concernant l'ordre du jour de cette CAP locale, vous comprendrez aisément, Madame la Présidente, au vu des arguments développés infra, que les attentes des agents sont très importantes même si les potentialités (4 en B) sont, une fois de plus, très réduites.

Par ailleurs, nous condamnons l'appellation «à revoir» synonyme de «au-revoir».

Enfin, nous vous demanderons dossier par dossier d'explicitier vos choix.

Les représentants FO-DGFIP64 se montreront très vigilants sur les dossiers de collègues dont les qualités professionnelles sont indissociables d'une promotion de grade.



visiblement la Présidente reste hermétique à tout ce qui pourrait altérer « son projet » de géographie revisitée.

En ce qui concerne la liste d'aptitude.....

► Nous avons questionné l'administration sur le fait qu'un collègue qui figurait l'an passé parmi les postulants à la LA ait disparu de celle-ci cette année. Le service RH nous a répondu que sa demande était arrivée hors délai, donc irrecevable selon les consignes de la Direction Générale. Si la mémoire ne nous fait pas défaut, il nous semble que l'administration s'était montrée moins « rigoriste » concernant une « demande » de mutation hors délai.

Suite à notre questionnement, l'administration s'est engagée à ne pas le pénaliser l'an prochain. Dont acte, nous serons très vigilants quant à la rédaction du PV.



Les OS ont également proposé de classer un ou une collègue en 6ème position.

En effet, selon le guide des travaux rédigé par notre administration centrale, page 43 *« afin de permettre aux **CAPL de jouer pleinement leur rôle et de favoriser le dialogue social, la liste des agents classés « excellent » présentés par le directeur devra obligatoirement comporter un nombre d'agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction » et de rajouter un exemple, potentialités = 5 ; liste diffusée préalablement à la CAPL : 3 ou 4 agents maximum ; liste définitive diffusée à l'issue de la CAPL : 6 - 7 agents maximum pour tenir compte d'éventuelles défections, d'admissions à un concours ».***

La logique aurait voulu, qu'avec une potentialité de 4, le classement passe à 6 pour nos collègues. Encore fallait-il lire le guide jusqu'à la page 43....lequel fait 110 pages.



Nous avons cru comprendre que notre Présidente n'avait pas « envie » de classer un(e) 6ème collègue. Peut-être que les OS n'ont pas su lui susciter cet engouement....Ne se réservait-elle pas plutôt l'opportunité, l'an prochain, de classer les candidats de son choix, sans aucune transparence, loin du regard vigilant des Organisations Syndicales ?

Enfin, et suivez toujours le guide *« les propositions sont examinées dans le cadre de la CAPL. Les éléments d'appréciation **et les débats relatifs à chaque candidature** évoquée sont relatés précisément dans le procès-verbal de la réunion ».*



Point de débats sur les candidats « recalés » puisque **la Présidente s'est refusée à toute communication même succincte sur les raisons pour lesquelles elle ne retenait pas tel ou tel dossier.** Elle renvoie les agents à un compte-rendu ultérieur effectué par le RH via leurs Chefs de Services ou de Postes.

Une attitude pour le moins paradoxale qui surcharge d'une part le service RH et d'autre part fait supporter le retour des explications aux Chefs de postes et de services sur une réunion à laquelle ils n'étaient point conviés.

Alors qu'il aurait été plus simple de nous en préciser les raisons , nous aurions pu directement en informer les collègues. Mais cela aurait nécessité une pause et une reprise des débats l'après-midi comme l'avait proposé FO.

Impréparation ? Economie de temps ? Toujours est-il que nous l'avons analysé comme un manque de respect à l'égard des agents qui oeuvrent au quotidien pour un service public de qualité dans des conditions de travail de plus en plus dégradées.

Que la Direction soit dans l'incapacité ou ne souhaite pas consacrer 2 minutes par agent afin de contribuer à l'amélioration de leurs dossiers et donc de favoriser leurs déroulements de carrière en dit long sur la considération qu'elle témoigne à leur égard.

On ne peut prôner à tout va le dialogue social, stigmatiser les OS sur leur supposés préjugés alors que l'objectif affiché (cf la loi sur la transformation de la Fonction Publique) est de les court-circuiter.

Cela promet des beaux jours dans la gestion des personnels une fois adopté le projet de géographie revisitée.

Raison de plus pour se mettre en grève le 14 Novembre et manifester notre détermination à Paris devant Bercy !!!



Décidément cette CAP nous fait curieusement penser à une fable « revisitée » de Jean de La Fontaine « la Cigale et la Fourmi ».

«Ce n'est point parce que la Cigale dispose d'antennes qu'elle écoute et considère pour autant la fourmi besogneuse».

Après une interruption de séance demandée par FO, les représentants élus du personnel, face à l'attitude obstinée de la présidente de ne pas accéder à leurs demandes, ont refusé de participer au vote, explicité ce dernier, et quitté la séance. Nous tenons à rassurer nos collègues, le classement était figé.

Nous serons attentifs à ce que cela soit retracé fidèlement dans le procès verbal de cette CAP.

A noter que parmi les 5 candidats classés « excellents » 4 dossiers étaient défendus par FO.

Les élu(e) FO-DGFIP64 tiennent à féliciter les collègues qui bénéficieront d'une promotion amplement méritée et remercier ceux et celles qui ont confié leurs dossiers. Ils vous invitent à les contacter notamment lors des notations et éventuels recours afin de vous conseiller.

Vos élus en CAP Titulaires : Sylvie Serre (SIP Bayonne/Anglet)

Emmanuelle Aubin (PCE Bayonne)

Suppléant(e)s : Anne Kling (Trésorerie Béarn des Gaves)

Jean Bernet (Trésorerie Oloron)
