



CAPL cadres B du 5 novembre 2013
DÉCLARATION LIMINAIRE
" Liste d'aptitude C en B "

Monsieur le Président,

Les représentants FO DGFIP tiennent à vous préciser que cette sélection entraîne beaucoup de déçus et de désillusion, situation amplifiée ces derniers temps 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. Leurs traitements stagnent ou diminuent d'année en année avec le gel du point d'indice et la hausse de certains prélèvements, sans parler de la baisse du pouvoir d'achat dans son ensemble qui aggrave la situation.

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 sur certains points, vous avez la possibilité d'assouplir vos habitudes. Vous refusez jusqu'à présent d'utiliser la rubrique « très bon » afin de ne pas prendre d'engagement mais cette décision est injuste. De notre point de vue, vous devez lorsque vous en avez la possibilité, récompenser un maximum d'agents et c'est aussi en acceptant d'en proposer quelques uns au classement intermédiaire « très bon » que vous donneriez un gage d'espoir aux agents concernés.

Oui, l'espoir, Mr le Président, c'est désormais tout ce qu'il reste en ces temps de disette budgétaire... Donnez donc un peu d'espoir à un maximum d'agents en utilisant le classement « très bon » afin de les récompenser de leur dévouement quotidien pour faire fonctionner les services ! Vous pouvez le faire Mr Le Président, et j'irai même plus loin, vous devez le faire faute de quoi les agents concernés comprendront le message que vous leur adressez personnellement... Certains de vos collègues n'hésitent d'ailleurs pas à le faire dans de nombreux départements !

Comme tous les ans, les modalités de sélection qui profilent les candidats permettent à la Direction de s'affranchir de tout critère objectif. La notation des 5 dernières années est un élément certes important mais pas suffisant du fait de sa 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.

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 ». Il serait parfois intéressant de comprendre pourquoi certains dossiers sont écartés...

Les élus en CAP Locale sur les listes FO 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 subjectivité, ils ne s'associeront pas, dans un système de cogestion, à la mise en concurrence des agents entre eux. Ils ne sauraient cautionner une CAP Locale qui verrouille pratiquement tout débat en présentant une seule liste d'agents proposés « excellent » avant la tenue de la CAPL. Les agents méritent un peu plus de visibilité quand à leur possibilité individuelle de promotion et à ce titre, nous exigeons qu'une liste d'agents « très bons » soit également établie.

Les représentants FO dénoncent les nouvelles modalités d'affectations 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 », c'est à dire l'affectation dans le département d'origine des agents promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude !

Ce dispositif existait déjà dans la filière gestion publique jusqu'à l'année dernière. Il aurait permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment de mères de famille pour qui la mobilité forcée constitue naturellement un frein. Notre syndicat FO DGFIP revendique toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques quelle que soit leur filière d'origine.

Cependant, afin de défendre les intérêts des agents, les élus FORCE OUVRIERE évoqueront 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 des 2 filières ayant fait parvenir leur candidature et non sélectionnés et de leur offrir la possibilité de le rencontrer afin qu'ils soient informés sur les motifs de leur non-sélection.