



CAPL n° 1 du 8 novembre 2018

Liste d'aptitude de B en A

Déclaration Liminaire

Madame la présidente,

La réforme de la fonction publique annoncé dans CAP 2022 confirme définitivement que notre gouvernement sera le liquidateur des services publics et des agents publics.

Rien ne nous sera épargné : baisse des rémunérations, gel du point d'indice, ralentissement des carrières, changement du mode de recrutement des agents publics, remise en cause du système de retraite par répartition et du code des pensions, projets de réformes des instances, création d'une agence de reconversion des agents publics au second semestre 2019 pour accompagner (encourager) les départs volontaires,...

L'objectif est bien de supprimer près de 120.000 postes dans la fonction publique, dont 50.000 dans la fonction publique d'Etat.

Et, malgré ce qu'il leur fait subir, le gouvernement attend que les agents donnent encore plus à l'Administration !

Bruno Parent a annoncé lors d'une audience avec les organisations syndicales le gel des congés de fin d'année 2018 et début d'année 2019 des agents affectés dans les Services de Publicité Foncière et les Centres de Contact.

Une telle décision reviendrait à punir des collègues déjà touchés au quotidien par les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail.

Allez-vous, Madame la Présidente, faire subir cette injustice aux agents de votre direction ?

Pour la CGT Finances Publiques 64, une telle décision serait inadmissible.

Les agents n'ont pas à compenser la détérioration du service public voulue et organisée par l'État.

Les difficultés qu'ils ont à gérer sont déjà trop nombreuses : perte d'autonomie, absence de marges de manœuvres, moyens insuffisants, perspectives de carrière limitées et manque de visibilité, positionnements extrêmement flous, sentiment de déclassement, absence de soutien, manque de formation... la liste est longue et concerne tous les agents.

Les cadres, comme les autres agents, sont obligés de faire face à la désorganisation des services par le manque de moyens et l'empilement des réformes, ainsi qu'à une démotivation généralisée et à une menace sur les missions.

L'augmentation et la complexification des tâches doublées des suppressions d'emplois ne laissent plus le temps nécessaire aux nouveaux cadres A pour se former.

Ils sont alors réduits à la seule retranscription des objectifs chiffrés sans la capacité réelle d'animer des équipes et d'exercer leur rôle de soutien technique.

Pour ceux qui encadrent un service, outre les difficultés de leurs tâches, ils ont alors à faire face à la grogne des agents qu'ils n'ont pas les moyens d'encadrer efficacement.

Est-ce réellement à cet avenir que postulent les collègues cadres B ?

Pourtant, le nombre de candidats à la liste d'aptitude de B en A à l'ordre du jour de cette CAPL reste élevé et nous ne pouvons que dénoncer le nombre très faible de promotions attendues pour la DDFIP 64 : 1 seul accès potentiel à la catégorie A annoncée pour 2019.

La déception est forte pour de nombreux agents qui souffrent des restructurations, des fermetures de services, des reconversions vers de nouvelles missions, des dégradations de leurs conditions de travail et qui espèrent obtenir enfin une reconnaissance de leurs efforts.

Concernant les critères de préparation et d'élaboration des listes d'aptitude actuelles, nous vous rappelons que nous revendiquons des modalités les plus objectives possibles, basées sur :

- la qualité du dossier : avis du chef de service et profil-croix ;
- la motivation à exercer dans le grade supérieur ;
- la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- l'âge : sur ce dernier critère, sachant qu'il n'y a pas de limite d'âge maximum, la direction doit assumer ses choix de classement et ne pas jouer la montre pour les candidats les plus anciens.

Nous exigeons un plan de promotion digne de ce nom, qui propose des perspectives de carrière et des règles de gestion réellement équitables qui offrent une vraie visibilité aux agents.

Dans cette optique, la CGT finances publiques revendique l'établissement d'un rapport d'aptitude pour l'ensemble des candidats quelle que soit leur proposition de classement (excellents, très bons ou à revoir), l'abandon du système de potentialités et la mise en place d'une véritable formation initiale pour les candidats promus.

Pour ces motifs et bien que nous défendrons les dossiers des candidats sans jamais les opposer entre eux, les élus CGT finances publiques ne prendront pas part au vote relatif à la sélection par liste d'aptitude.