



CAPL du 05/10/2019

Liste d'Aptitude au grade de Contrôleur 2^e classe des Finances Publiques

Déclaration liminaire

La mobilisation contre le plan Darmanin se poursuit un peu partout en France.
L'unité syndicale est au rendez-vous.

Face à un tel niveau de mobilisation la DG tente d'allumer des contre-feux avec des cartes version 2 ou plus du Nouveau Réseau de Proximité (NRP). Néanmoins cette nouvelle donne prévoit toujours concentrations de services et suppressions de sites, la substitution de services de pleine compétence par des Maisons France Service (M.F.S.) et des Maisons de Services Au Public (M.S.A.P.). Les nouvelles cartes ne sont que des leurres. Elles ne garantissent pas la pérennité du réseau puisqu'elles s'inscrivent dans le cadre des 4 800 suppressions d'emplois minimum d'ici 2022 et des autres réformes en gestation. Malgré des aménagements à la marge au fil des versions, fondamentalement il n'y a aucune inflexion sur les principes de cette réforme.

Les services informatiques ne sont pas à l'abri dans cette vaste opération de démembrement de nos services. Quelques exemples : suppressions de services (Editique, ADO, AT), suppression d'ESI (l'ESI d'Ajaccio disparaîtrait au 1/08/2020), remise en cause des règles d'affectation (SIL), l'assistance de proximité avec de moins en moins de moyens, appel au privé et aux contractuels...

C'est pourquoi les organisations syndicales de la DGFIP appellent unitairement à la mobilisation et à la grève le 14 novembre prochain, avec en point d'orgue une manifestation nationale à Paris.

Pour en venir à l'ordre du jour de cette CAPL, nous sommes convoqués comme chaque année pour discuter des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude de C en B pour 2020.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude, qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Pour autant, la CGT admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel (prenant en compte de toutes les spécialisations) en substitution à la liste d'aptitude.

Dans le cadre imposé actuel du système de liste d'aptitude, la CGT revendique également :

- le respect des quotas prévus dans les statuts particuliers pour les promotions de C en B.
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent ».
- une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés ...).
- l'abandon du système des potentialités qui, lors des CAPN et sous couvert d'un soi-disant « dialogue social », tente de limiter la défense des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude aux seuls classés « excellent ».

Comme l'année dernière nous n'avons cette année que 2 potentialités... Sur la durée, on peut constater que cela conduit à décourager d'avance toute candidature puisque seulement 20 agents se sont portés candidats cette année à la DISI Sud-Ouest.

Retards des tableaux d'avancement et diminution du nombre de promus, limitation du nombre de passage des concours, taux de réussite aux concours en berne... La Direction Générale réduit à minima les possibilités de promotion interne.

Les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année, explique la baisse des promotions et donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitude. Dans la droite ligne de la politique actuelle, le recrutement est guidé par la gestion de la pénurie.

Par ailleurs, Pour les agents qui seront promus, nous réitérons notre demande d'une véritable formation initiale pour les promus par liste d'aptitude. En l'état, les agents ne bénéficient que de quelques jours de « tronc commun », puis participent (ou pas !) à des formations continues, destinées à des contrôleurs expérimentés.

Très attachée à cette question de la formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B. Il faut que ces nouveaux contrôleurs soient réellement en capacité d'exercer leurs missions.

Pour conclure, et comme à son habitude, la CGT se limitera à évoquer les dossiers des candidats sans les opposer entre eux.