

DECLARATION LIMINAIRE

CAPL LISTE D'APTITUDE

novembre 2017

Ces CAPL liste d'aptitude s'ouvrent au lendemain de 2 nouvelles annonces de notre ministre :

- le Prélèvement à la source dès janvier 2019 et donc avec des conséquences pour nos services dès le prochain été sans même parler de la campagne IR de mai 2018.

- la fin de la gestion publique !! en tout cas pour les grandes villes ... mais ouf, on est rassuré, notre ministre précise que cet avis n'engage que lui-même, « ce n'est pas celui du gouvernement » !! A l'heure de CAP 2022 et d'un rapport qui sera rendu en mars 2018, cette sortie de notre Ministre n'est évidemment pas anodine. Plus de détails ici :

http://www.financespubliques.cgt.fr/sites/default/files/2017_11_10_jeux_qui_a_dit.pdf

On ne sait rien nous annoncer d'autre que des bonnes nouvelles ! Nous rajoutons donc ces sujets sur les cahiers de revendications des grèves des 16 et 23 novembre.

Localement, nous vous demandons à nouveau :
d'interpeller le DG pour qu'aucune suppression d'emploi n'ait lieu dans le département, vous n'avez d'ailleurs pas voulu nous donner le nombre de suppressions d'emploi alors que vous nous avez dit les connaître,
l'abandon des projets de fermetures des trésoreries de Capendu et Couiza ainsi que des transferts du recouvrement de l'impôt,
de lancer une consultation locale et un débat avec les usagers, les élus et les agents sur nos services publics fiscaux, comptables et fonciers et leurs implantations,
le comblement de tous les postes vacants de l'Aude,
un état des lieux avec les agents de l'accomplissement de nos missions, service par service,
un moratoire sur les restructurations départementales en tout genre tant que cet état des lieux n'est pas réalisé,
la non application de CAP 22 : aucun élément du rapport de juin 2018 ne doit concerner des externalisations, transfert au privé ou abandon de missions dans notre département,
de garder nos services RH sur Carcassonne, contre leur transfert à Montpellier dès 2018 dans le cadre du CS-RH de l'arc méditerranéen,
un plan départemental pour avoir le droit de se garer à proximité de son travail en l'absence de transport public efficient,
enfin une solution pour que les collègues de la cité administrative notamment aient le temps de manger au RIAC sans perdre sur leur pointeuse.

Pour les CAPL d'aujourd'hui, la CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition aux suppressions d'emploi, aux volumes de promotion très bas en 2017 et demande à minima le retour aux volumes de promotion des années précédent N-4.

Concernant le mode de promotion, la CGT Finances

Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. Nous revendiquons l'abandon des modalités de sélection actuelles au profit d'un réel examen professionnel ce qui implique aussi de résoudre la question d'un droit réel et suffisant à la préparation des concours ou examen. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude qui sont arbitraires et opaques par un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre toute possibilité de clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

-une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;

-l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;

-l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT refuseront, dans la défense individuelle des dossiers, de les opposer entre eux et de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration. Les élus CGT ne feront pas ce qu'ils reprochent à l'administration: faire preuve de subjectivité.

La CGT demande :

- que la direction précise les modalités d'information des candidats et la nature des contacts avec les chefs de services préalablement à l'élaboration de ses propositions ;

- de connaître pour toutes les demandes de candidatures déposées, la position de l'administration en fonction des critères retenus par cette dernière ;

- que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe « proposés très bons » soit utilisée dans le département de l'Aude.

L'opposition de la CGT finances publiques aux listes d'aptitude et leurs modalités de sélection est indissociable de nos revendications progressistes en matières de déroulement de carrière et de tableau d'avancement.

Consultez sans modération le site de la section de l'Aude : <http://www.dgfip.cgt.fr/11/>