

DECLARATION LIMINAIRE A LA CAP LOCALE LISTE D'APTITUDE DE B EN A

Madame la Présidente

Notre organisation dénonce la politique de suppression des postes qui existe depuis des années au sein de notre ministère, et qui continue, et va s'amplifier pour les années à venir. Et ce n'est pas la mise en place de la géographie revisitée devenue « le nouveau réseau de proximité » qui va arranger les choses.

En effet, contrairement à ce que l'on tente de faire croire aux agents, aux contribuables et aux collectivités territoriales en présentant des cartes où le nombre de points de contact est en apparence plus important que par rapport à la situation actuelle, le gouvernement continue inlassablement sa politique de destruction du service public, en compensant cette augmentation de lieux d'accueil (crise des gilets jaunes oblige) par un accueil sporadique, au gré des circonstances et selon des modalités franchement décourageantes (au sens propre) pour les contribuables.

D'ailleurs, les suppressions d'emplois environ 6 000 d'ici 2022, peut-être un peu moins, sont là pour le confirmer. Des points de contact supplémentaires mais moins d'agents. On aura vite compris.

Il est mensonger de faire croire que les gains de productivité liés à l'informatisation, la dématérialisation, et à l'ère du tout numérique sont suffisants pour absorber les suppressions d'emploi sans affecter le bon exercice de nos missions.

A ces suppressions massives de postes s'ajoute une chute vertigineuse des volumes de promotions internes et une stagnation des salaires.

Nous déplorons que les listes des « excellents » soit désespérément vide de candidat pour la 2^{ème} année consécutive.

Est-ce à dire que depuis 2 ans aucun agent n'est digne d'y figurer à vos yeux ? que la qualité des candidatures s'est dégradée ?

Nous savons que vous allez nous répondre (peut-être) que la CAP est là pour désigner cette perle rare. Nous souhaitons bien entendu connaître les potentialités de promotion.

Il fut un temps où notre rôle était d'abonder une liste prédéfinie par l'administration.

Nous n'en sommes plus là.

Nous en profitons pour vous rappeler l'importance de prévoir au moins 2 candidats sur cette liste, beaucoup de candidats passant en parallèle, sur vos et nos conseils le concours et /ou l'examen professionnel. Cela afin d'éviter la situation déplorable d'il y a 3 ans où le seul candidat retenu a choisi le bénéfice du concours ce qui a eu pour effet de priver 1 autre candidat d'une chance de bénéficier de la liste d'aptitude .

C'est dans ces conditions que nous abordons cette CAP locale :

Tout d'abord, et comme nous l'avions déjà souligné à plusieurs reprises, nous sommes à nouveau convoqués après une période de vacances scolaires, ce qui ne nous permet pas d'effectuer notre rôle dans les meilleures conditions (documents reçus juste avant les vacances, difficultés à joindre les postulants et organisation pour la préparation en période de sous-effectif).

Comme l'année dernière, nous déplorons que la liste des agents classés « très bons » ne nous soit toujours pas communiquée accroissant l'opacité d'un système de classement aux critères évolutifs d'une année sur l'autre, et manquant totalement de lisibilité.

Or, la note RH1C du 19 juillet 2017 précise dans son paragraphe 4 que les candidats sont répartis en 3 groupes : « excellents, très bons et à revoir ».

En outre, il est précisé « qu'à l'issue des débats et des votes de la CAPL, les agents excellents sont interclassés par ordre de mérite décroissant indépendamment des spécialités choisies, ce classement permettant d'éclairer les travaux de la CAPN et de **donner des perspectives** aux candidats qui bien que proposés excellents et classés, ne seraient en définitive pas retenus du fait du nombre des promotions possibles »

Pourquoi n'avons nous pas connaissance avant la tenue de la CAP de ces classements dans les catégories très bon et à revoir ?

Nous rappelons également les termes de la note RH-1C/RH2A2015/09/3846 qui précise que les directions doivent s'assurer que les modalités de sélection sont bien comprises par tous les candidats et que ceux-ci doivent être informés de leurs chances réelles de promotion, ou de leur absence totale de chances compte tenu de la très forte sélectivité. De même des informations doivent être apportées aux candidats classés très bons ou à revoir (**sens du classement et possibilités d'évolution**).

Les élus de Solidaires Finances Publiques attendent de votre part le respect des règles de l'instruction, à savoir l'abondement de la liste des excellents et la communication des listes des agents classées très bons et non retenus.

Face aux fortes réductions de personnels, à l'abandon de missions de service public et au développement de la fracture numérique liée à une dématérialisation aveugle qui ignore tout de la relation humaine, et aux incidences négatives sur le volume des promotions internes, Solidaires Finances Publiques s'oriente vers un vote contre le projet présenté par l'administration et cela non pas, contre les agents figurant sur cette liste, mais en raison de tous les points dénoncés dans cette déclaration liminaire.