



CGT Finances Publiques Aveyron

LISTE D'APTITUDE

CAPL du 22 Novembre 2012

Les CAPL de promotion par liste d'aptitude se déroulent une semaine avant un mouvement de grève unitaire à la DGFIP. Les agents des Finances Publiques ont toutes les raisons de se mobiliser. Comme tous les fonctionnaires ils subissent le blocage de leur traitement depuis 2010. Le budget 2013 ne prévoit toujours pas d'augmentation du point d'indice. La baisse du pouvoir d'achat est d'autant plus forte avec l'augmentation des cotisations retraites et le scandaleux jour de carence qui frappe les agents malades.

2023 suppressions d'emplois l'année prochaine s'ajouteront au 20000 déjà appliquées. Alors que le gouvernement entend réduire la fraude et les déficits il se tire une balle dans le pied en concentrant l'essentiel des suppressions d'emplois à la DGFIP.

Concernant les Listes d'aptitude, la CGT continue de demander une refonte complète des modalités de sélection allant vers plus de transparence et de justice. Nous avons toujours privilégiés la promotion interne par concours ou examen professionnel. Or cette année par exemple, les 2 concours internes communs aux 2 filières de C en B ne prévoient que 308 places au total. Concernant le nombre de promotion par LA nous ne connaissons pas à ce jour le nombre de possibilités de promotion mais il sera bien supérieur à celui des concours. Comment encourager les agents à passer des concours si très peu de places sont offertes. Le concours interne spécial n'offre que 123 places avec plusieurs milliers de candidats. Les agents qui font des efforts importants y compris en suivant une formation exigeante ont l'impression de faire tout ça pour rien.

Pour revenir aux LA, les incompréhensions et les frustrations sont légitimes et nombreuses. Des agents très bien notés se retrouvent « à revoir ».

Monsieur le Président, compte tenu de la baisse importante de pouvoir d'achat due notamment au gel du point d'indice, la promotion interne devient un recours majeur pour une majorité de nos collègues. Il faut donc faire évoluer en les augmentant les possibilités de promotions et non les réduire comme le fait l'administration et le gouvernement.

Le nombre de possibilités offertes pour les tableaux d'avancement, les concours internes et les LA est en recul sensible par rapport aux années précédentes. Ce n'est pas acceptable lorsqu'on connaît la technicité sans cesse plus forte exigée des agents.

La CGT renouvelle également et plus que jamais sa volonté de voir évoluer les règles de sélection par LA, offrant davantage de lisibilité aux agents tout en réduisant le rôle discrétionnaire du Directeur. Une administration moderne qui reconnaît dans tous les rapports officiels la qualité et le professionnalisme de ses agents ne peut continuer à fonctionner avec des méthodes du passé.