



LISTE D'APTITUDE

LA GRANDE MASCARADE

La rentrée est faite, les souvenirs de vacances s'estompent à mesure que les feuilles mortes envahissent les trottoirs, annonçant l'arrivée imminente de l'automne. C'est aussi la saison de la liste d'aptitude qui s'ouvre. Ah, la liste d'aptitude avec comme tous les ans son lot d'espoirs, de déception, de manipulation, de petits meurtres entre amis.

La CGT revendique encore et toujours la suppression de ce mode de promotion et la mise en place d'un véritable examen professionnel, sans contingence. Seul l'examen laisse la même chance à tous de pouvoir accéder au grade supérieur.

Car il est bien là le problème : il n'y a pas d'égalité de traitement dans ce système. Un petit tour d'horizon sur le mode d'emploi de la fameuse sélection à la liste d'aptitude suffit à s'en convaincre.

Votre candidature déposée en bonne et due forme par la voie hiérarchique, vous comptez sans doute sur la direction départementale pour reconnaître votre aptitude.

Mais la direction ne voudrait pas que nous l'accusions d'être la seule responsable des joies ou des peines des candidats. Alors elle organise une foire en invitant les chefs de postes ou services pour lesquels il y a un ou des candidats. Certains y participent, d'autres pas. Aucun n'est à défendre ou à blâmer, mais le résultat escompté par la direction est là : cette foire se faisant en catimini, on ne peut que faire des suppositions, car comme vous le savez, il n'existe aucun critère objectif pour établir la liste d'aptitude. Transparence qu'ils disaient...

Il va de soi que les élus du personnel ne sont pas conviés à ce marché au cadran. On pourrait vite s'indigner en assistant à ce spectacle, notez bien.

Finalement, le jour de la CAP locale arrive. C'est le moment où l'on découvre la fameuse liste, la liste d'aptitude. Pour une petite partie des candidats, tout va bien. Ils ont été classés « excellents ». Leur cas sera examiné en CAP nationale et selon le volume de promus, ils ont de bonnes chances d'être retenus. Ce volume peut changer tous les ans puisque la variable est budgétaire.

Pour les autres, ils sont catalogués dans deux sous-groupes, les « très bien », qui auraient pu être excellents mais à qui il manque un petit quelque chose (allez savoir quoi?) et les « à revoir ». Pour eux, la messe est dite, ils ne méritent pas et notre souverain ne veut pas perdre de temps à évoquer ces dossiers-là. Et oui, pour l'administration, vous êtes des dossiers.

Ce qui pourrait paraître comme une affaire entendue n'est que le début des complications. Diaboliquement, la DGFIP a ajouté un peu de sel à cette soupe en minant le dialogue

social. De quoi s'agit-il ? Le directeur laisse aux organisations syndicales le soin de lui présenter quelques candidats (quantité infime bien sûr) qui pourront être ajoutés à sa propre liste. Une manœuvre ayant pour but d'éloigner le débat de la CAP locale des vraies questions, de mettre en concurrence les syndicats dans une défense de leurs poulains. Vos représentants CGTFIP22 se sont refusés et refuseront toujours de vendre leur âme au diable en excluant toute cogestion avec l'administration dans l'établissement de la liste d'aptitude.

Ce refus a pu être mal perçu par certains collègues. Il faut en effet énoncer clairement les raisons de cette position.

Pour cela, il suffit de prendre pour exemple la dernière CAP locale de liste d'aptitude de C en B, illustrée de quelques chiffres. Le contingent maximum était de 17, en sachant que le Plan Ministériel de Qualification n'était pas acté. Donc, le nombre de promus était déjà annoncé comme sensiblement inférieur et arrêté au niveau national.

Sur 89 candidats, une sélection par la direction de 12 excellents laissa une marge de 5 au titre du dialogue social.

Concrètement, cela veut dire que l'administration attend des représentants des personnels qu'ils fassent également un choix parmi les 77 non retenus. Vos représentants à tous devraient décider quels seraient les 5 qui méritent de sortir du chapeau.

C'est inacceptable. De quel droit un élu du personnel pourrait porter un jugement de valeur sur ses collègues de travail ? Comment peut-on imaginer se transformer en évaluateur ?

En entrant dans ce système malsain, on peut imaginer le pire, le clientélisme et la défense exclusive des adhérents de tel ou tel syndicat. Mais, l'« élu du personnel évaluateur » devra encore franchir un cap et opérer un tri parmi ses proches ! Honteux.

A la CGTFIP22, nous ne pouvons certainement pas mettre le doigt dans cet engrenage, tout simplement par honnêteté. Nous avons débattu de ce sujet entre adhérents CGT lors de notre assemblée générale du 20 septembre dernier, et nous avons pris une décision, à l'unanimité : les élus CGT du personnel en CAP locale sont les élus de tous les personnels, sans exception. A ce titre, vos élus CGT porteront la même attention à tous les candidats à la liste d'aptitude lors de la prochaine CAP locale du 15 novembre prochain. S'il y a 100 candidats, nous interviendrons sur les 100 dossiers. La CAP Locale dusse-t-elle durer 2 jours...puisque pour la CGT, tant que cette satanée liste d'aptitude existera, nous considérerons que chaque candidat mérite le passage au corps supérieur.

En guise de conclusion, rappelons l'épilogue de cette dernière liste d'aptitude de C en B qui illustre le propos ci-dessus. La direction locale présenta en CAP nationale une liste de 17 candidats classés par le seul bon soin de notre directeur. Les 12 qu'il avait initialement choisis furent classés aux 12 premières places. La CAP nationale retint 11 promus. On peut affirmer sans détour que les collègues classés au titre du « dialogue social » auront seulement eu le plaisir de voir leur nom sur une liste, et c'est tout !

Bizarre, vous avez dit bizarre ! Et si tout cela n'était au final qu'une mascarade !