



# ***Au cœur des luttes***

**CGT-Finances publiques \*\*\* Section de La Réunion**

**Section affiliée à la CGTR**

## **CAPL 2018 de liste d'aptitude : Motion de la CGTR - Finances publiques**

Suite à l'annonce de la suppression de 2130 emplois en 2019 à la DGFIP, nous tenons à réagir fermement pour refuser toute nouvelle suppression d'emploi à la DRFiP de La Réunion. Une telle décision aurait des conséquences dramatiques sur les conditions d'exercice des missions et ce, dans une direction qui souffre déjà d'un sous-effectif sans commune mesure avec les autres départements.

La CGTR – Finances publiques dénonce les attaques actuelles du gouvernement contre les emplois publics, le pouvoir d'achat des personnels, les statuts, les services publics.

Parallèlement, les perspectives de promotion interne s'amenuisent inexorablement :

- limitation à 5 présentations à un concours,
  - organisation des concours internes et externes le même jour,
  - diminution des postes à pouvoir par voie de concours interne,
- toujours dans un souci de restrictions budgétaires.

C'est dans ce contexte affligeant que s'ouvre aujourd'hui cette CAPL de liste d'aptitude pour l'année 2019.

Pour la DRFiP de La Réunion, **5 potentialités** seulement pour 69 candidats (liste d'aptitude de C en B) et **aucune potentialité** pour la liste d'aptitude de B en A !

### **Du jamais vu sur notre département !**

La CGTR – Finances Publiques dénonce et condamne encore une fois le système de promotion par liste d'aptitude.

La CGTR - Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié, car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, nous admettons l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours, mais nous revendiquons la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Pour la CGTR Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité. Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGTR Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

**Dans le cadre imposé du système actuel, elle revendique :**

- **une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats un niveau d'information identique ;**
- **l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;**

- **une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPL et la CAPN, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents.**

**En conclusion, les élus CGTR, garants d'une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté. Pour la CGTR – Finances Publiques, le rôle des élus doit consister en une défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux. Elle rejette toute possibilité de classement des candidats proposés par les représentants des personnels.**