



CAP de liste d'aptitude de B en A 2013

Compte rendu des élus CGT

Le nombre de candidats était élevé puisque 131 collègues avaient postulé. Dans son projet la Direction avait classé 7 collègues en excellent (dont 5 de l'an passé) et 13 en très bon (dont 12 qui l'étaient déjà l'an passé). Ces chiffres démontrent que **sans constituer une règle absolue la notion de vivier constitue bel et bien une réalité pour la Direction.**

Cette CAP s'est tenue dans un contexte nouveau puisqu'à la différence des années passées **la CAP s'est tenue à l'aveugle, c'est à dire sans connaître le volume de transformations de B en A et le volume de promotions par liste d'aptitude au titre de l'année 2013.** Dans notre déclaration liminaire nous avons dénoncé cette situation inédite qui transforme les CAP en exercice pour partie virtuel ; **nous avons dénoncé les coupes envisagées dans les promotions de C en B et de B en A comme une nouvelle attaque contre les agents de la DGFIP après le gel des traitements, les suppressions d'emplois et les coupes dans les crédits.**

Egalement dans la déclaration liminaire, les élus CGT se sont étonnés du besoin ressenti par la DRFIP de jouer les francs tireurs au plan national (il n'y avait pas d'entretien individuel prévu par l'instruction nationale cette année) en imposant aux postulants un entretien individuel qui s'est révélé intrusif dans certains cas (notamment sur la question de la mobilité par rapport aux collègues féminines) et aura, quoiqu'en dise la DRFIP, servi à décourager un certain nombre de postulants qui remplissent pourtant les conditions statutaires.

En réponse à notre demande qu'il soit mis un terme à cette pratique dérogatoire de notre direction, **la DRFIP a annoncé que si le cadre national n'était pas modifié l'an prochain, l'entretien ne sera pratiqué qu'à l'égard des nouveaux postulants et des ...volontaires.**

La conception que nous avons de notre rôle syndical nous conduit dans ces CAPL de liste d'aptitude à défendre les dossiers qui nous ont été confiés par les collègues de façon à en faire reclasser le maximum soit en très bon, soit en excellent.

Par contre nous refusons d'apprécier les mérites professionnels comparatifs des collègues parce que nous n'avons pas les compétences pour cela et que ce n'est pas notre rôle. Aussi il n'y a eu aucun débat dans la CAP sur le classement des dossiers classés en excellent. Ce classement a été le fait de la seule direction à l'issue de la CAP.

Sur les 122 dossiers examinés, hormis les dossiers déjà classés en excellent et un cas d'espèce sur lequel la CAPL n'avait pas à se prononcer, 51 collègues avaient confié la défense de leur dossier aux élus CGT, 46 à Solidaires et 26 n'avaient confié la défense de leur dossier à aucune organisation.

Les élus CGT ont «bataillé» avec opiniâtreté durant des heures (la CAP s'est achevée après 19 heures, celle de C en B a duré deux jours et s'est achevée à plus de 20 heures!) pour défendre les dossiers des collègues qui leur avaient confié leur dossier.

Résultats :

- 5 dossiers ont été mis en réserve au fur et à mesure de l'étude des dossiers pour un éventuel classement en excellent, dont 4 dossiers défendus par la CGT.
- 10 dossiers mis en réserve pour un classement en très bon, dont 7 dossiers défendus par la CGT.
- Au final, 4 dossiers supplémentaires ont été classés par la Direction en excellent (dont 3 défendus par la CGT)
- 6 en très bon (dont 4 défendus par la CGT)

Ces résultats parlent. Ils montrent que les élus CGT ont pleinement justifié la confiance des collègues qui nous ont confié la défense de leur dossier.

A l'issue de la CAPL, les élus CGT ont émis un vote contre, d'abord pour marquer le fait que la CGT est totalement opposée à la remise en cause des volumes de promotion (de C en B et de B en A), d'autre part car nous avons pu mesurer une fois de plus au travers même du déroulement de la CAP qu'il n'y a pas égalité de traitement entre les dossiers des agents dans ce mode de promotion.

En effet, selon qu'un dossier est appuyé par un chef de service ou non, qu'il est appuyé par un chef de service sachant ou non appuyer un dossier, que l'appui émane d'un chef de service qui a l'oreille de la direction ou non, le résultat peut être différent. C'est pourquoi la CGT se prononce pour un examen professionnel (en conservant les mêmes modalités au niveau des règles d'affectation) en lieu et place des listes d'aptitude.

Et maintenant?

A la date d'aujourd'hui, nous ne savons toujours pas quel est le volume de promotions de B en A arrêté au niveau national. Mais, **le 27/11 la DRFIP ayant indiqué que le volume de transformations de C en B était réduit de 52 à 23 pour le département, c'est à dire une diminution de plus de 50%!, il y a lieu d'être sérieusement inquiet concernant le nombre de promotions de B en A.**

Et quand on sait que le volume de crédits pour l'ensemble de la DGFIP consacré aux mesures catégorielles passe de 118 millions en 2012 à 23 millions en 2013 d'après les documents de préparation du budget DGFIP 2013 qui viennent d'être soumis aux organisations syndicales, **il est très probable qu'après les promotions inter catégorielles ce sont les tableaux d'avancement pour les changements de grade qui vont être sérieusement amputés!**

Alors que jusqu'à présent les volumes de promotions et d'avancements de grade relativement significatifs à la DGFIP nous étaient présentés comme la contre partie des suppressions d'emplois... qui se poursuivent à un rythme soutenu,

Alors que les promotions et avancements de grade constituaient jusqu'à présent le moyen pour tous ceux qui étaient concernés d'arriver au moins à maintenir leur pouvoir d'achat, remis en cause année après année par le blocage des traitements,

Tel n'est plus le cas. Voilà la réalité intolérable que les allers et retours du Directeur Général dans les départements, ses opérations de communication et ses mots ne peuvent masquer.