



COMPTE RENDU DE LA CAPL N°2 LISTE D'APTITUDE DE C EN B

La CAPL n°2 relative à l'examen de la liste d'aptitude de C en B s'est tenue le 14 novembre 2011 sous la présidence de Mr CHAPON et en présence de Mme MARHIC en qualité d'expert pour la parité administrative.

La déclaration liminaire (cf verso) de la CGT Finances Publiques a été lue en début de séance.

Les élus CGT ont particulièrement insisté sur le caractère subjectif que constituent les fiches d'évaluation/notation et par voie de conséquence du rapport d'aptitude rédigé par la Direction. En outre, comme les années précédentes, celui-ci n'est établi que pour les candidats jugés « excellents ».

Les élus CGT ont également fait remarquer que les appréciations littérales de la fiche de notation dépendaient de la qualité rédactionnelle qui est forcément différente d'un chef de service à l'autre.

En réponse, la Direction a précisé que la liste des candidats est définie en fonction de plusieurs critères : l'expérience professionnelle et l'aptitude à effectuer du travail de cadre B, les appréciations littérales et la notation chiffrée sur les 5 dernières années, l'engagement à une mobilité fonctionnelle et géographique, la tranche d'âge (la majorité des candidats promus ont entre 45 et 55 ans), une durée minimale d'activité de 6 mois dans le nouveau grade.

L'Administration a rappelé le caractère très sélectif de la promotion par liste d'aptitude; pour exemple 718 promus sur 840 dossiers « excellents » sur un total de 3653 candidats en 2010.

Des explications concernant la tenue de cette CAPL après les élections professionnelles ont été apportées par le Président. Suite à la création de la DiSI au 1er septembre, le dispositif de séparation des filières fiscale et gestion publique a été appliqué pour la dernière fois. La liste à examiner ne comprenait donc que des agents de l'ex-CSI.

La notion de « potentialité » qui définit le nombre d'agents pouvant être proposés par la Direction a été appliquée cette année au niveau de chaque établissement. Le chiffre de 5 agents pour l'ESI Clermont-Guichard nous a été communiqué juste avant l'examen des dossiers.

La liste de la Direction comprenait: 4 dossiers jugés « excellents », 1 « très bon » et 4 « à revoir ».

Du fait de la potentialité de 5 agents, l'Administration a proposé d'ajouter un candidat en reclassant en « excellent » le dossier jugé « très bon » initialement.

L'Administration voudrait amener les élus à se prononcer sur les dossiers des postulants, donc à juger des qualités professionnelles d'un agent par rapport à un autre.

Comment affirmer que tel candidat est plus méritant qu'un autre ?

A quel titre et comment pourrions nous juger les qualités professionnelles de nos collègues ?

Les élus CGT Finances Publiques ne veulent pas défendre un candidat au détriment d'un autre.

Ayant pris acte de la proposition de l'Administration, **les élus CGT Finances Publiques ont refusé de prendre part au vote.**

Déclaration liminaire des élus CGT Finances Publiques à la CAPL n°2 du 14 novembre 2011

Le climat dans lequel évoluent l'ensemble des agents de la DGFIP est marqué de plus en plus par l'aggravation des conditions de vie au travail, la régression dans l'accomplissement des missions, l'annonce de nouvelles suppressions d'emplois et des règles de gestion en constante modification.

Dans ce cadre, nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner les propositions de liste d'aptitude de C en B de notre "ex-Direction". Cette liste proposée par vos soins nous amène de fait à comparer les mérites respectifs de nos collègues. Les seuls éléments fournis sont constitués des 5 dernières fiches d'évaluation/notation et du rapport d'aptitude établi par la Direction sur les agents qu'elle qualifie d'excellents.

En l'absence de critères véritablement objectifs, comment et à quel titre pourrions-nous intervenir et juger des qualités professionnelles des agents?

Nous voyons donc bien que ce mode de sélection est contraire aux intérêts collectifs des personnels, que les élus CGT se doivent de défendre. La CGT a toujours alerté les pouvoirs publics sur les effets dévastateurs de l'abandon d'une vision collective et solidaire dans tous les métiers. Le rôle des élus CGT est de protéger l'ensemble des collègues du fléau de l'individualisme orchestré et promu par la Direction Générale.

En conséquence, nous réaffirmons qu'à côté du recrutement par concours qui doit rester prioritaire, seuls les examens professionnels et les concours internes sont une garantie d'objectivité dans le cadre d'une promotion.

Vous l'avez compris, Monsieur le Président, nous ne nous prononcerons pas au cours de cette séance sur les différents dossiers des postulants de la liste d'aptitude et nous refuserons de participer au vote.