

COMPTE RENDU DES CAPL de
LISTE D'APTITUDE N°2 (C EN B) et N°1 (B en A)

Les CAPL relatives aux examens des listes d'aptitude de C en B (7 novembre) et de B en A (9 novembre) se sont tenues sous la présidence de Mr CHAPON. Pour rappel, les organisations syndicales présentes en CAPL sont CGT et FO en CAPL n°1 et CGT, Solidaires et FO en CAPL n°2.

La déclaration liminaire (cf verso) de la CGT Finances Publiques a été portée à la connaissance de l'administration.

Mr CHAPON a réagi :

- *sur le gel du point d'indice en expliquant que la masse salariale des fonctionnaires de l'état a augmenté de 4 % en 2017 et que le PPCR (Parcours professionnels Rémunérations Carrières) a coûté 2,5 milliards d'euros. **À vos fiches de paie et à vos calculettes...***
- *concernant l'évolution des carrières, nous devons nous satisfaire de la situation actuelle au sein de la DISI Pays Du Centre : de 2012 à 2017, 101 agents ont eu une promotion. **Cela ne représente que 28,58 % des agents sur 6 ans. Nous aimerions avoir le détail tant par année que par voie de promotion, car ces chiffres compilent examens professionnels, concours, liste d'aptitude et qualification informatique (PAU, PSE...).***

Comme à chaque CAPL de liste d'aptitude, l'Administration souhaite la participation des élus au processus de sélection en les amenant à se prononcer sur les dossiers des postulants. Comme mentionné dans notre déclaration liminaire, les représentants CGT Finances Publiques n'ont aucune vocation pour juger des qualités professionnelles d'un agent.

- Le rôle des élus CGT Finances Publiques serait-il d'affirmer que tel candidat est plus méritant qu'un autre ?

- Comment pourrions-nous favoriser un agent au détriment d'un autre ?

D'ailleurs, à l'exception de l'élu de la 2ème organisation de la CAPL N°1, aucune organisation syndicale de chacune des CAPL n'a souhaité faire mention d'un agent en particulier et encore moins de proposition de classement.

Les potentialités (nombre de promus) et propositions de l'Administration sont les suivantes :

- pour les C en B : la potentialité est de **2 pour la DISI Pays du Centre**.
L'administration a choisi initialement 2 dossiers d'agents classés excellents et comme les années précédentes, un dossier supplémentaire a été ajouté de sa propre initiative.
- pour les B en A : la potentialité est de **4 pour l'ensemble des DISI (moins d'une DISI sur deux en bénéficiera)** et 1 dossier a été sélectionné comme excellent.

L'ensemble des élus a refusé de prendre part au vote, à l'exception de l'élu de la 2ème organisation de la CAPL N°1 qui s'est abstenu sur chacun des candidats.

Nous informons les candidats à la liste d'aptitude qu'ils peuvent demander un entretien individuel après d'un représentant du service RH. Ils pourront ainsi obtenir des informations sur leurs chances réelles de promotion ou les motifs de non-sélection de leur candidature.

En marge de la CAPL N°2, et comme les années précédentes, vos élus ont insisté sur la nécessité **d'options informatiques** aux épreuves des concours internes et examens professionnels. Point pris en compte par le président qui s'est engagé à le faire remonter à la Direction Générale.

Déclaration liminaire des élus CGT Finances Publiques aux CAPL d'examen des listes d'aptitude 2017

Monsieur le président de la CAPL, vous refuserez comme à l'accoutumée de commenter les éléments sociaux hors du périmètre de cette CAPL.

L'actualité sociale est néanmoins très chargée tant au niveau du secteur privé que dans la fonction publique. Dans la continuité des mouvements de ces deux derniers mois, une nouvelle journée d'action est prévue le 16 novembre, pour dénoncer :

- les nombreuses dispositions inacceptables des ordonnances, limitant les droits des salariés-es et rendant plus difficile l'insertion des jeunes sur le marché du travail
- la mise en danger de la protection sociale;
- l'instauration d'une sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur ;
- la modération salariale dont le gel du point d'indice remis en selle pour les années 2017, 2018 ainsi que l'augmentation de la CSG ;
- les atteintes au service public notamment par l'annonce de la suppression des 120000 emplois et le rétablissement du jour de carence.

Au sein de la DGFIP les agents sont considérés comme des variables d'ajustement : ainsi en est-il des possibilités d'évolution de carrière qui se réduisent comme une peau de chagrin. À titre d'exemple pour le changement de grade de B en A nous sommes passés de plus de 400 promotions en 2014 (environ 200 par Liste d'Aptitude + 221 par examen professionnel) à 234 promotions en 2018 (84 par Liste d'Aptitude + 150 par examen professionnel).

Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner les propositions de liste d'aptitude de la DISI Pays du Centre, listes établies de façon unilatérale par la Direction en fonction d'un volume de promotion qui lui a été affecté.

Monsieur le président, vous allez vouloir, afin de valider votre choix et d'établir un classement, amener les représentants du personnel à comparer les mérites respectifs de leurs collègues.

Comment et à quel titre pourrions-nous intervenir et juger des qualités professionnelles d'un agent au détriment d'un autre ?

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés à l'idée de collectif de travail dans la réalisation des missions, les élus CGT refusent de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats. Nous laissons cette responsabilité à la seule administration.

Les élus CGT dénoncent le manque complet de transparence et d'objectivité de cette démarche :

- fondée sur des critères de classement fluctuants d'une année sur l'autre ;
- à la communication limitée aux seuls dossiers excellents ;
- et reposant sur le système inégalitaire d'évaluation-notation ...

Si la nomination par liste d'aptitude est certes une opportunité d'évolution professionnelle légitimement utilisée par nos collègues, les élus CGT réaffirment :

- que le concours doit rester la voie de recrutement prioritaire
- que les examens professionnels et concours internes doivent être privilégiés et adaptés à l'ensemble des agents de la DGFIP (y compris les informaticiens) car ils constituent le seul rempart possible contre le système arbitraire de la liste d'aptitude.

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. Les élus CGT ne feront pas ce qu'ils reprochent à l'administration : faire preuve de subjectivité.