



## **Compte rendu de la CAP Locale du 6 novembre 2015 Liste d'Aptitude de C en B**

La CAP Locale s'est tenue le vendredi 6 novembre pour l'élaboration de la Liste d'Aptitude 2016 de C en B.

En réponse à notre déclaration liminaire (cf. au verso) la Direction a accédé à notre demande visant à passer de 7 à 8 agents classés "excellent" et ainsi proposés pour le passage en catégorie B devant la commission administrative paritaire nationale. La Direction s'est également engagée à établir un classement supplémentaire de 3 agents proposés « très bons », dont les dossiers seront potentiellement favorables à un classement "excellent" l'année prochaine.

La condition statutaire pour faire partie de cette liste consiste à justifier, au 31/12 de l'année de la nomination, d'au moins 9 années de services publics.

36 agents des Finances Publiques ont postulé à la liste d'aptitude pour le passage à la catégorie de C en B, sur 231 remplissant les conditions statutaires.

La direction procède par écrémage en appliquant successivement les critères suivants:

- Dossier ayant 7 mois de bonification sur les 5 dernières années ;
- Prise en compte de l'ancienneté administrative : être AAP1 du 4ème au 8ème échelon, ou ATP1 à partir du 7ème échelon ;
- Etre âgé au moins de 40 ans ;
- Pour les dossiers restants après application des critères précédemment exposés : excellence des appréciations, aptitude au grade supérieur, mobilité géographique et fonctionnelle, parcours professionnel.

Après application des trois premiers critères, 17 dossiers restaient à examiner.

A l'issue de ces travaux une liste de 8 agents a été retenue pour la CAP Nationale, instance décisionnaire. 3 agents ont été classés en "très bon" et les autres en "à revoir".

La CGT a voté pour la présentation des 8 agents classés "excellent" au passage en catégorie B, pour le classement des 3 agents classés "très bon" et contre la liste des agents classés "à revoir".

La CGT déplore le faible nombre de promotions proposées, qui résulte des politiques d'austérité calamiteuses, tout en soulignant le caractère subjectif des critères de distinction utilisés. La CGT rappelle son attachement au recrutement et aux promotions par concours et examens professionnels.

Les élus CGT Finances Publiques - Catégorie B  
Dominique TEIXEIRA - Kévin PARMENTIER

## **CAPL de C en B du 6/11/2015 - Déclaration liminaire de la CGT**

**La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à la diminution du volume de promotions en 2016 et demande a minima le retour au volume de promotion de 2012.**

Concernant le mode de promotion, la CGT Finances Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude qui sont arbitraires et opaques par un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour l'égalité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et en combattant toute possibilité de clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés " excellent " ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT, fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, refuseront dans la défense individuelle des dossiers, de les opposer entre eux et de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration. Les élus CGT ne feront pas ce qu'ils reprochent à l'administration : faire preuve de subjectivité.

La CGT demande :

- que la direction précise les modalités d'information des candidats et la nature des contacts avec les chefs de service préalablement à l'élaboration de ses propositions ;
- que la CAP puisse examiner tous les dossiers et connaître sur chacun d'eux la position de l'administration en fonction des critères retenus par cette dernière.

Enfin la CGT s'étonne du faible volume (7 promotions au total) dévolu à notre direction compte tenu des effectifs globaux et relativement à d'autres directions aux effectifs comparables voire supérieurs. Notre délégation propose que ce volume soit a minima porté à 8 comme l'an passé.

**Au plan national les fiches proposées au groupe de travail du 21 septembre dernier mettent en cause l'ensemble des règles de mutation construites à la DGFIP lors des GT consécutifs à la fusion. La catégorie B n'est nullement épargnée.**

Il est proposé de remettre en cause les RAN existantes en fusionnant certaines, ce qui générerait une plus grande mobilité subie.

Dans un premier temps seules quelques RAN seraient concernées mais ce serait rapidement une porte ouverte à l'affectation au département. Nous condamnons cette politique pouvant mener très loin en matière de déréglementation dans la gestion des personnels.

Il est proposé à compter du mouvement de l'année 2016 soit au 1<sup>er</sup> mars 2017 de ne pas organiser de mouvement complémentaire et de recentrer la campagne de mutation sur le mouvement général du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Il est également proposé :

- d'instaurer pour les contrôleurs en sortie d'école une obligation d'exercer leurs fonctions pendant une durée minimale de 3 ans dans le domaine d'activité pour lequel ils auront été formés ;
- de remettre en cause la finesse de l'affectation mission/structure avec la diminution des possibilités de choix fonctionnels au niveau national qui préfigure une affectation ALD à la RAN ou au département.

Nous condamnons ces propositions qui sont autant de reculs pour les agents en matière de droit à mutation. Les élus CGT exigent de l'administration qu'elle tienne les engagements pris lors du cycle de discussion sur les règles de gestion fusionnées, les fasse vivre et retire son projet de remise en cause des règles de gestion.