



Compte rendu de la CAP Locale A du 3 novembre 2015 Liste d'Aptitude de B en A

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de B en A (année 2015) s'est réunie le 3 novembre 2015.

La CGT a lu en ouverture de la réunion la déclaration liminaire suivante (cf. verso) .

Sur un total de 319 agents remplissant les conditions statutaires (15 ans de services publics dont 8 en catégorie B), 46 candidats postulaient cette année : 23 de la filière gestion publique, 23 de la filière fiscale ; dont 18 premières candidatures

Pour l'année 2016, les « potentialités » de promotion octroyées par la DG à la DDFIP 92 étaient de 2 (il n'y a plus de quota par filière). Ce volume pour chaque direction est déterminé proportionnellement à l'effectif figurant sur la plage d'appel statutaire. La direction a proposé de porter ce chiffre à 3. Notre délégation proposait 5 (cf. déclaration liminaire) ; la direction s'en est tenue à 3.

Dans son projet, la DDFIP 92 avait retenu deux agents qui avaient été placés en catégorie « excellent » au titre de la liste d'aptitude de l'année précédente et qui n'avaient pas été retenus par la direction générale.

Comme l'an passé, afin de permettre l'intervention de nos élus dans le cadre de la défense individuelle et de pouvoir informer chaque candidat de sa situation et de ses possibilités d'évolution, nous avons demandé l'examen en séance de tous les dossiers. L'administration a donné son accord.

Il ressort que la Direction procède par élimination en appliquant successivement une série de critères :

-avoir obtenu au moins 9 mois de réduction d'ancienneté au cours des 5 dernières années,

-détenir au moins le septième échelon de contrôleur principal,

-être âgé de plus de 45 ans.

Les dossiers restants (18/46) ont été considérés comme d'un très bon niveau par la direction.

Après examen des dossiers en séance et débats, **la Direction a finalement proposé 3 candidats dans la catégorie « excellent »**. La DG, après avis de la CAP nationale, déterminera le nombre de candidats finalement promus.

Votes : un vote a été effectué pour les candidats proposé pour le passage de B en A, d'une part, et pour l'ensemble des candidats proposés « à revoir », d'autre part.

Résultats des votes :

Candidats proposés pour le passage de B en A : Pour : Administration, CGT Finances Publiques ; Contre : Solidaires.

Candidats « à revoir ultérieurement » : Pour : Administration ; Contre : CGT Finances Publiques, Solidaires.

Explication des votes CGT : nous avons voté pour la promotion des trois collègues proposés pour le passage de B en A. En revanche, nous avons voté contre la liste des candidats «à revoir ultérieurement» et non retenus pour dénoncer l'opacité des modalités de sélection par liste d'aptitude.

Les élus CGT présents à cette réunion se tiennent à la disposition de chaque postulant pour tout renseignement complémentaire. Ils invitent les candidats à la prochaine liste d'aptitude à les contacter afin d'examiner ensemble toutes les possibilités d'optimiser leurs chances.

Les élus CGT Finances Publiques - catégorie A
Titulaires : Philippe GEOFFRE , Jean-Vartan DEMERDIAN,
suppléant : Olivier NAU

CAPL de B en A du 3-11-2015 - Déclaration liminaire de la CGT

La CGT Finances Publiques proteste à nouveau contre les conditions de préparation de cette CAPL : volume d'autorisations d'absence article 15 insuffisant au regard du nombre de dossiers à examiner, impression des dossiers à la charge des élus. Elle renouvelle sa demande qu'un exemplaire papier de tous les documents mis en consultation soit remis à chaque organisation syndicale et que le volume d'autorisation d'absence soit porté à une journée pour la préparation et à une journée pour le compte-rendu.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à la diminution du volume de promotions en 2016 et demande à minima le retour aux volumes 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 prés élection 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 préselectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT 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 ;
- que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe " proposés très bons " soit utilisée dans les Hauts de Seine.

Enfin la CGT s'étonne du faible volume (2 promotions au total) dévolus à notre direction compte tenu des effectifs globaux et relativement à d'autres directions aux effectifs comparables voire supérieurs. Notre délégation considère cette année encore que ce montant devrait être au moins porté à 5.

Au plan national les fiches proposées au group 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 A 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 de petit pas 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^{er} mars 2017 de ne pas organiser de mouvement complémentaire et de recentrer la campagne de mutation sur le mouvement général du 1^{er} septembre 2016. Nous condamnons cette proposition. A titre d'exemple les IFIP sortant de l'ENFIP verront prolonger leur délai de séjour de 6 mois passant ainsi de fait d'un an et demi à deux ans.

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.