

Compte rendu de la CAP Locale du 18 novembre 2013 Liste d'Aptitude de C en B

La CAP Locale s'est tenue le lundi 18 novembre pour l'élaboration de la Liste d'Aptitude 2014 de C en B. En préambule à la séance, la délégation CGT a lu la déclaration suivante :

La CGT Finances Publiques proteste cette année encore contre les conditions de préparation de la présente CAP : volume d'autorisations d'absence article 15 insuffisant au regard du nombre de dossiers à examiner, impression des dossiers à la charge des élus.

L'an dernier la direction avait donné son accord pour que dorénavant un exemplaire papier de tous les documents mis en consultation soit remis à chaque organisation syndicale. Force est de constater que ce n'est toujours pas le cas. La CGT demande à la direction de respecter son engagement et dans le même sens, de porter, vu le nombre de dossiers, le volume d'autorisation d'absence à une journée pour la préparation et à une journée pour le compte rendu.

La direction générale a décidé comme l'année précédente de tenir les CAPL de listes d'aptitude 2014 alors même que les volumes de promotion du plan de qualification ministériel ne sont toujours pas connus.

Dans un contexte de plus en plus difficile pour les agents de la DGFIP, la CGT condamne l'attitude de l'administration et du ministre qui méprisent les agents en attente d'une promotion, celle-ci ayant un impact sur leur pouvoir d'achat, leur demande de mutation et l'exercice de leurs missions.

Déjà au titre de 2013 les promotions par liste d'aptitude, notamment sous l'effet des restrictions budgétaires, ont connu une forte baisse : - 18% dans la catégorie A, - 35% dans la catégorie B.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à toute nouvelle diminution du volume de promotions en 2014 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 assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre 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 et 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 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 services 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 déplore le faible volume (11 promotions au total dont 9 déjà classés « excellent » l'année dernière) dévolu à notre direction, démontrant les restrictions budgétaires. Notre délégation considère que ce montant devrait être revu à la hausse afin de permettre à tous les collègues remplissant les conditions d'accéder au grade supérieur.

En réponse à notre déclaration, la Direction a répondu que les autorisations d'absence pour la préparation des CAPL étaient prévues par les textes nationaux (art. 15).

Par ailleurs cette année les représentants du personnel avaient accès à EDEN RH pour l'étude des dossiers.

Conditions statutaires : justifier, au 31/12 de l'année de la nomination, d'au moins 9 années de services publics.

Cette année, 286 agents pouvaient prétendre à la liste d'aptitude, 69 ont postulé.

Alors que le Plan de qualification ministériel n'est pas connu, la Direction Générale a prévu une potentialité de 11 promotions pour notre département.

Une réunion collective pour les agents concernés s'est tenue à la Direction le 12 septembre.

Les chefs de service ont été convoqués afin de donner leur avis sur les postulants.

Il est à préciser que dès cette année le droit de retour au département existant dans la filière gestion publique a été supprimé.

La direction procède par écrémage :

1. **Dossiers ayant 7 mois de bonification sur les 5 dernières années**
2. **Dossiers ayant des appréciations excellentes du chef de service**
 - ⇒ Aptitude au grade supérieur indiquée
 - ⇒ Mobilité fonctionnelle et géographique
 - ⇒ Parcours diversifié
3. **Prise en compte de l'ancienneté administrative** (au niveau national 47,90% des promus se situaient dans le 7^e échelon d'AAP1)
4. **Prise en compte de l'âge** (au niveau national 60,50% des promus sont dans la tranche 45/50 ans)

A l'issue des travaux, **une liste de 12 agents** a été retenue pour la CAP Nationale, seule décisionnaire, 9 avaient déjà été présentés l'an dernier et non retenus pour cause de restrictions budgétaires.

Cinq agents ont été classés en « très bon » et les autres en « à revoir ».

La CGT a voté contre :

En effet si on ne peut qu'être satisfait pour les 12 collègues proposés, nous ne pouvons que déplorer le manque drastique de volume de ces promotions et le manque de transparence pour l'élaboration des listes.

Les élus CGT Finances Publiques - Catégorie B

Carole LAFON - Gislhaine MASONI - David DUMAS - Sylvie LE GOFF