

Compte rendu de la CAP Locale du 22 novembre 2012

Liste d'Aptitude de C en B

La CAP Locale s'est tenue le jeudi 22 novembre pour l'élaboration de la Liste d'Aptitude 2013 de B en C. Avant le début des travaux, la CGT a lu la déclaration suivante :

La CGT Finances Publiques proteste contre les conditions de réunion et de préparation de la présente CAP ; séance plusieurs fois reportée, non respect du délai de huit jours pour la transmission des documents, volume d'autorisations d'absence article 15 insuffisant au regard du nombre de dossiers à examiner, reproduction des dossiers à la charge des élus.

La CGT demande qu'au moins un exemplaire papier de tous les documents mis en consultation soit remis à chaque organisation syndicale représentée à la CAP et que le volume d'autorisation d'absence compte tenu du nombre de dossiers soit porté à une journée pour la préparation et à une journée pour le compte rendu.

La direction générale a décidé de tenir les CAPL de listes d'aptitude 2013 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 pourvoir d'achat, leur demande de mutation et l'exercice de leurs missions.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à toute diminution du volume de promotions en 2013.

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 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 demande que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe « proposés très bons » soit utilisée dans les Hauts-de-Seine.

En réponse à notre déclaration, la Direction a accepté notre demande d'avoir à disposition un exemplaire papier de tous les dossiers des postulants.

La Direction s'est également engagée à établir un classement supplémentaire d'agents proposés « très bons », dès l'année prochaine ! Ce classement ne touchera que la Liste d'Aptitude de C en B avec un vivier très restreint. Cela ne sera pas le cas pour la Liste d'Aptitude de B en A.

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

Dans la Filière Gestion Publique (FGP), 99 agents remplissaient les conditions, 50 ont postulé.

Dans la Filière Fiscale (FF), 186 remplissaient les conditions, 29 ont postulé.

La Direction a indiqué que le Plan de qualification ministériel n'était pas connu, ce que la CGT a dénoncé dans sa déclaration liminaire, et qu'elle a décidé de classer 18 agents (9 FF et 9 FGP).

La direction procède par écrémage :

1. Supprimer les dossiers n'ayant pas obtenu au moins 2 fois +0,06 sur les 5 dernières notations.
2. Supprimer les dossiers en fonction de l'âge et/ou de l'ancienneté dans le grade.
3. Supprimer les dossiers en fonction des appréciations portées sur la notation ou le tableau synoptique (pour la gestion publique).

Cette manière de procéder résulte de la quantité de dossiers éligibles par rapport aux potentialités budgétaires et ça ne va pas s'améliorer en cette période de restriction.

4 votes sont intervenus : 1 portant sur la liste des dossiers proposés « excellents » pour chaque filière :

Vote : OS : pour

Administration : pour

1 portant sur la liste des dossiers proposés « à revoir » pour chaque filière :

Vote : OS : contre

Administration : pour

Question diverse La CGT est intervenue sur la situation au CFP de Courbevoie suite à une pétition des agents concernant l'aménagement des locaux. M. GAUTHIER, Directeur du Pôle Pilotage et Ressources, s'est rendu à Courbevoie mais n'a pas discuté avec les agents sur place. La CGT demande à ce que les desiderata des agents soient pris en compte.

M. GAUTHIER a répondu que les agents devaient faire part de leurs questions à leur Chef de Centre qui doit les faire suivre à la Direction. La CGT ne peut que s'insurger contre le manque de considération pour les agents.