



Compte rendu de la CAPL du 07/11/2014 de liste d'Aptitude de C en B

Les élus CGT ont tenu les propos liminaires suivants :

La direction générale a décidé comme l'année précédente de tenir les CAPL de listes d'aptitude 2015 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 nouvelle diminution du volume de promotions en 2015 et demande a 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 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, 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 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 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.

Les conditions statutaires pour pouvoir prétendre à la liste d'aptitude : justifier, au 31/12 de l'année de la nomination, d'au moins 9 années de services publics.

Cette année, 250 agents pouvaient prétendre à la liste d'aptitude (285 en 2013), 55 ont postulé (69 en 2013).

Alors que le Plan de qualification ministériel n'est pas connu, la Direction Générale a prévu une potentialité de 07 promotions pour notre département.

Une réunion collective pour les agents concernés s'est tenue à la Direction le 25 septembre.

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

Il est à préciser que depuis l'an dernier 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

27 agents étaient concernés avec des bonifications variant de 7 à 13 mois.

2. Prise en compte de l'ancienneté administrative (au niveau national 79,5% des promus se situaient dans le grade d'AAP1 du 4^e au 8^e échelon)

Au niveau national il y a 0 promus dans les AA1 et AA2

3 agents ont été retirés de la liste à cette étape

3. Prise en compte de l'âge (au niveau national 1,8% des promus soit 18 agents sont dans la tranche 39 ans et en dessous)

5 agents de moins de 39 ans ont été retirés de la liste à cette 3^e étape

La CGT a fait remarquer au président de la CAP qu'il faisait preuve de discrimination par l'âge. Ce dernier a répondu qu'il ne le voyait pas comme tel car il préférerait présenter des dossiers qui avait potentiellement plus de chance d'être retenu.

La CGT a réaffirmé sa position à l'issue de l'échange.

4. Dossiers ayant des appréciations excellentes du chef de service

🕒 Aptitude au grade supérieur indiquée

🕒 Mobilité fonctionnelle et géographique

🕒 Parcours diversifié

Il restait 19 agents avant application de ce 4^e et dernier critère.

A l'issue des travaux, **une liste de 8 agents** a été retenue pour la CAP Nationale, seule décisionnaire.

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

La CGT a déploré le fait que 2 agents qui remplissaient tous les critères de la direction locale et ayant un dossier comparable à ceux qui nous ont été présenté comme "excellent" ou "très bon, ne soient pas classés à minima dans les dossiers « très bons »

La direction a répondu qu'elle ne voulait pas avoir un vivier de dossiers potentiels très importants pour l'année prochaine car elle pensait que les volumes de promotions 2016 seraient encore plus faibles. La direction locale anticipe donc sur d'hypothétiques mesures que prendrait la direction générale. Néanmoins cette dernière dispose certainement peut-être d'informations plus amples sur les réformes et plans de qualifications à venir...

La CGT a voté contre : En effet si on ne peut qu'être satisfait pour les 8 collègues proposés, nous ne pouvons que déplorer le manque drastique de volume de ces promotions qui se réduit d'années en années et le manque de transparence pour l'élaboration des listes. Aussi au vu du caractère subjectif de la distinction et du classement des candidats, les élus CGT n'ont pu que voter contre le projet.

Les élus CGT Finances Publiques - Catégorie B Anne GIRAUDON -David DUMAS -
Gislhaine MASONI –Experts : Julie FAUVEL, Kévin PARMENTIER