



COMPTE RENDU CAPL LISTES D APTITUDE de B en A et de C en B 08/11/2018

Les CAPL des listes d'aptitude se sont tenues ce 08 novembre 2018.

Le choix de la liste d'aptitude, nous le rappelons, est de la seule responsabilité de l'administration. Les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année explique la baisse des promotions et donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitudes. Nombre de départements n'ont eu aucune potentialité de C en A et de B en A pour 2019.

Aussi, devant le nombre important de candidatures et le peu de potentialités, le Président incite à nouveau fortement les agents à faire l'effort de se présenter aux concours et à l'autre voie qu'est l'examen professionnel.

Nous avons évoqué le fait qu'il n'existe aucun dispositif de fin carrière spécifique pour les agents de catégories C et B, alors que c'est le cas (jusqu'à présent) pour une promotion à titre personnel pour les inspecteurs faisant valoir leurs droits à la retraite (cf notre liminaire).

Le Président a insisté sur le fait de ne pas confondre toute mesure sociale qui permettrait d'avoir une promotion en fin de carrière et l'aptitude à exercer les fonctions supérieures, même s'il est très attaché à la promotion sociale qui est pour lui « une des marques de fabriques » de la DGFIP.

Suite aux interventions des élus CGT l'année dernière, le service RH a sensibilisé les chefs de service à la manière de rédiger leurs appréciations. Malheureusement, cette année encore, existent à nouveau des dossiers où la rédaction du chef de service ne permet pas de valoriser le dit dossier, alors que cela est devenu la seule façon de le mettre en exergue.

D'où l'importance de ne pas hésiter à faire appel de son compte rendu d'évaluation, surtout que depuis cette année un nouveau critère d'évaluation a été mis en place : le chef de service cote l'aptitude à exercer des fonctions supérieures de 1 à 3 : 1 pour «non acquise», 2 pour «en cours d'acquisition» et 3 pour «confirmées».

Par ailleurs, le service RH encourage les agents à participer aux réunions de présentation de la liste d'aptitude et surtout de ne pas hésiter à prendre rendez-vous avec lui pour évoquer le positionnement de son dossier.

Pour conclure , et contrairement à certaines autres organisations syndicales, tout ceci renforce notre certitude sur le fait que nous n'avons pas les moyens et encore moins la légitimité pour intervenir dans le choix des promus. Ce choix ne ressort que de la seule responsabilité de l'administration.

Liste d'aptitude B en A : 35 dossiers déposés pour 1 potentialité
1 dossier supplémentaire a été classé excellent à l'issue de la CAP et 6 dossiers sont classés très bons dont 1 à l'issue de la CAP.

Liste d'aptitude C en B : 31 dossiers déposés pour 3 potentialités dont seulement deux avait été sélectionnées avant la CAP. 2 dossiers classés « très bons » ont été classés « excellents ».

Il reste 4 dossiers classés « très bons » dont 1 classé à l'issu de la CAP .

→ **Pour les raisons invoquées dans la liminaire, les élus CGT ont bien évidemment refusé de participer aux votes.**

DECLARATION LIMINAIRE DES ELUS CGT

Monsieur le Directeur,

Cette CAPL se tient alors que le directeur général a annoncé une nouvelle vague de 2130 suppressions d'emplois.

L'année de la mise en place du prélèvement à la source, on supprime plus de 2 % des effectifs alors même que l'on sait que nos charges de travail vont augmenter.

L'effet de ces suppressions d'emplois est simple : toujours plus de tâches pour les collègues avec des conditions de travail toujours plus dégradées.

La CGT finances publiques a été informée que le Directeur Général engageait en toute opacité une expérimentation de restructuration d'ampleur. Sept départements sont préfigurateurs pour fusionner des directions, supprimer 2/3 des trésoreries, faire disparaître ou fusionner les 3/4 des SIP, SIE, PCR, PCE, SPF, transférer des services dans des zones moins urbaines pour une optimisation domaniale.

C'est dans ce contexte que nous siégeons dans cette CAPL de liste d'aptitude de B en A.

Vous nous proposez, dans un cadre paritaire, une liste de candidatures dont nous devrions débattre ; mais nous ne pouvons ni approuver ni critiquer vos choix, aucun élément objectif ne pouvant permettre de différencier les candidats.

La CGT Finances Publiques dénonce l'opacité de l'établissement de la liste d'aptitude. Nous revendiquons l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants dans l'attente d'un véritable examen professionnel adapté notamment pour la catégorie C.

Tout laisse à penser que l'arbitraire le plus absolu préside en fait à l'élaboration de la liste qui nous est soumise : une fois de plus, c'est une parodie de paritarisme qui nous est proposée.

*Comment pourrions-nous affirmer que tel candidat est digne d'être jugé « excellent » voire meilleur qu'un autre puisqu'il nous faut faire du « comparatif » en raison du contingentement ? **Comment et à quel titre pourrions-nous intervenir et juger des qualités professionnelles de nos collègues ?***

Par ailleurs, le Directeur pourrait attirer l'attention de nos collègues en fin de carrière sur la difficulté d'accéder au grade supérieur par liste d'aptitude étant donné le peu de potentialité accordé tous les ans par la Direction Générale.

La CGT Finances Publiques revendique une promotion à titre personnel pour tous les agents