

CAPL B des 18 et 19 novembre 2013 : Liste d'aptitude de C en B

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Les derniers projets de loi de Finance et de la Sécurité Sociale témoignent, si besoin était, des politiques d'austérité dans lesquelles s'entête le gouvernement actuel. Gouvernement qui est plus enclin à répondre aux aspirations du Patronat plutôt qu'aux aspirations légitimes des salariés.

C'est bien dans un contexte d'austérité salariale (gel du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2010) que nous nous réunissons aujourd'hui pour la confection de la liste d'aptitude de C en B.

Nous souhaitons rappeler que la D.G.F.I.P. a réussi en 2013 à ne pas respecter le plan triennal de qualification qu'elle avait déterminé.

Cette décision aura forcément des conséquences en matière de promotion interne.

Au niveau du département de la Haute Garonne, nous constatons que le nombre de candidatures a fortement évolué : 214 en 2013, 153 en 2014. Ce sont plus particulièrement les collègues de la filière gestion publique qui n'ont pas reconduit ou postulé cette année. Sans doute que la fin de la garantie de rester dans le département pour les collègues promus en B n'y est pas pour rien. **La fusion devait pourtant nous proposer une harmonisation par le haut, selon le mode le plus favorable de chaque filière.**

La CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, nous sommes conscients que certains agents ne peuvent pas (pour de multiples raisons) accéder à la promotion par le concours.

Les modalités de confection des listes d'aptitude proposées à la DGFiP restent très proches de ce qu'elles étaient dans les deux anciennes filières.

Dans ce contexte, nos principales revendications sont les suivantes :

- ⇒ l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ; le minimum de transparence et d'objectivité voudrait qu'un rapport soit rédigé pour chaque candidat afin que les dossiers puissent être examinés sur les mêmes bases ;
- ⇒ l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de la valeur professionnelle ne doit pas entraîner la mise à l'écart des candidats qui auraient un parcours spécifique
- ⇒ l'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en C.A.P. Nationale aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Il n'est pas question pour notre syndicat de cautionner ni de participer au classement des « plus méritants », cette responsabilité incombe à l'administration.

Nous refusons d'opposer les agents entre eux.

Pour toutes ces raisons, bien que ne contestant en aucun cas la qualité des agents qui seront classés à l'issue de cette CAP, les élu(e)s CGT voteront contre la liste que vous proposerez.

Enfin, nous voulons vous alerter sur la mise en place des prochaines règles de mutation pour les collègues C et B, notamment de la filière gestion publique. Au-delà de la suppression du mouvement du 1^{er} avril 2014 qui risque de développer un peu plus les tensions dans les services, il nous semble essentiel que la Direction locale communique largement auprès des agents dès que les instructions relatives aux mutations seront sorties.

**N'hésitez pas à contacter vos représentants
CGT Finances Publiques à cette CAPL :**

Maïté SERENA : marie-therese.serena@dgfip.finances.gouv.fr
Anne-Marie REVEL : anne-marie.revel1@dgfip.finances.gouv.fr
Experte : Estelle MOLLO-GENE: estelle.mollo-gene@dgfip.finances.gouv.fr

Toulouse, le 21 novembre 2013

**Syndicat CGT Finances Publiques
Section de Haute Garonne**

Centre Régional des Finances Publiques
Place Occitane
31039 Toulouse cedex

<http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/>
cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr



Les débats

En réponse aux déclarations liminaires des O.S. concernant l'information nécessaire aux agents sur les règles nouvelles de mutation, la Direction par son représentant, président de la CAPL, M. EXPERT précise qu'un effort de communication sera assuré. **Les proposés « excellents » pour la promotion par Liste d'Aptitude après CAPL devront participer au mouvement de mutation par un dépôt de la demande avant fin janvier 2014.**

Un courrier sera adressé aux postulants pour attirer leur attention sur les conséquences d'une renonciation à la promotion.

Quant à l'opacité du mode de sélection des dossiers faite dans la Haute-Garonne et les conséquences de la réforme de la notation, la Direction oppose les 4 réunions d'informations qui ont été organisées auxquelles ont participé 152 agents. Seules, 3 agents ont répondu à la possibilité d'un entretien individuel. Par ailleurs, la Direction rappelle la possibilité donnée aux agents de demander la fiche de synthèse rédigée par le chef de service .

Au cours des débats, les élus CGT se sont attachés à ne pas opposer les collègues entre eux mais à démontrer la qualité des dossiers présentés. La question des salaires a maintes fois été évoquée. Si aujourd'hui les personnels postulent pour l'accès au grade supérieur par voie de Liste d'Aptitude, c'est non seulement pour une reconnaissance professionnelle mais aussi pour avoir une meilleure rémunération, qui plus est à quelques mois du départ à la retraite .Ce à quoi la Direction répond que l'agent, en fin de carrière n'est pas écarté pour raison d'âge mais n'est pas

prioritaire : la promotion n'est pas une reconnaissance d'un travail d'agent C, « un couronnement » de carrière.

Dans son projet, la Direction avait classé 20 agents en catégorie « excellent » (contre 28 l'année dernière) et 28 agents en catégorie « Très Bon » sur 153 postulants (577 agents répondent aux conditions statutaires).

Les critères de sélection présentés par la Direction reposent sur le dossier qui :

- ⇒ doit révéler l'ensemble des aptitudes requises. L'agent doit être excellent tout le long de sa carrière, ce qui écarte de fait les agents dont l'ancienneté n'est pas assez importante. Les 9 ans d'ancienneté requis par les textes sont en fait insuffisants et se traduisent plutôt par une 20aine d'années. Seuls les agents AAP 1^{ère} CL 5^{ème} éch et AAP CL2 éch 8 ont une chance d'être sélectionnés.
- ⇒ doit se distinguer par une notation des 5 dernières années traduisant les mérites et les aptitudes à exercer les fonctions d'un agent du cadre supérieur, **d'où l'importance de veiller, chaque année, au bon niveau de sa notation.**
- ⇒ doit démontrer un parcours professionnel qui fasse ressortir les compétences du cadre B comme la capacité d'adaptation par une mobilité fonctionnelle et géographique, la réactivité face à la mise en place de la réforme, intérim de cadre B, participation à des groupes de travail, actions en tant que formateur, capacité d'encadrement ...



Intervention des syndicats

Les représentants du personnel ont évoqué 25 dossiers classés « Très Bon » et 55 dossiers « à revoir » afin d'obtenir l'évolution positive de leur classement.

Résultats des interventions CGT		
« Très Bon »	9	2 dossiers classés « excellents »
« à revoir »	15	2 dossiers classés « TB »
TOTAL	24	4

Au cours de la CAPL, la Direction a ajouté 6 candidats en « excellents » classés initialement « TB » et 6 « TB » classés initialement « à revoir ». Ce sont donc 26 agents qui sont classés par ordre de mérite par la Direction de la Haute-Garonne et qui seront examinés au niveau national.

Il ressort des débats que de nombreux agents reconnus de très bon niveau par la Direction, n'ont pas mis en valeur, dans leur lettre de motivation (fiche personnelle figurant dans le dossier à remettre) tous les éléments, que ce soit dans leur parcours personnel ou professionnel, démontrant l'acquisition de qualités requises pour exercer les fonctions d'un cadre B (communication, gestion, prise de décisions...)

Le vote des organisations syndicales



Liste « excellents » : CGT = contre,

Liste « Très Bon » : CGT = contre,

Liste « à revoir » : CGT = contre

Le vote des élus CGT ne vise pas en aucun cas les collègues qui pourront passer au grade supérieur par liste d'aptitude à l'issue de la CAPN. La CGT a réaffirmé par ce vote, tout l'arbitraire dans ce mode de sélection et revendiqué le remplacement de la LA par un réel examen professionnel.

Bilan CAPL et comparatif avec 2013

2013			2014		
Nbre candidatures	Nbre doss excellents proposés avant CAPL	Décisions après CAPL	Nbre candidatures	Nbre doss excellents proposés avant CAPL	Propositions après CAPL
214	28	36	153	20	26

Vous trouverez sur le site Ulysse 31 la liste des collègues retenus en « excellents » avec leur rang de classement décidé par la Parité Administrative. La liste des Promus sera décidée en CAPN en mars 2014.

