

Liste d'aptitude de C en B

Toulouse, le 20 novembre 2014

La Direction a tenu, en septembre 2014, une réunion d'information à destination des collègues souhaitant postuler à la liste d'aptitude de C en B. Seulement 31 agents ont participé à cette réunion et 18 d'entre eux ont sollicité un entretien individuel avec la Division Ressources Humaines dont 3 nouveaux candidats.

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.

Les personnels qui postulent à la liste d'aptitude pour accéder au grade supérieur attendent certes de bénéficier d'une rémunération qui corresponde davantage aux qualifications professionnelles acquises et mises en oeuvre tout au long de leur parcours mais également, d'obtenir la reconnaissance professionnelle qu'ils méritent amplement.

La Direction nous répond qu'aucun agent n'est écarté au motif de l'âge mais elle ajoute que la promotion n'est ni la reconnaissance de la qualité du travail d'un agent C (pourtant un des critères de sélection est l'excellence sur toutes les rubriques du profil croix), ni un couronnement de carrière.

Le projet de la Direction présenté aux organisations syndicales comportait 14 dossiers classés « excellents » (contre 20 l'an dernier) et 20 dossiers classés « très bon » (contre 28 l'année dernière).

Les critères de sélection (qui sont cumulatifs) retenus par la Direction pour les candidatures classées excellentes sont les suivants :

- Une ancienneté administrative d'au moins 21 ans (quand ce n'est pas 25 !) à la DGFIP (**exit les 9 ans prévus par les textes**). En conséquences seuls les agents ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon d' AAP 1^{ère} classe ont une chance d'être sélectionnés.
- Une évaluation des 5 dernières années traduisant les mérites et les aptitudes à encadrer une équipe et à exercer les fonctions d'un contrôleur : au moins une valorisation maximale et pas plus de 3 notes pivots au cours des 5 dernières années, aucune note négative sur les 10 dernières années. **Il est donc important de veiller chaque année au bon niveau de son évaluation tant pour ce qui concerne les valorisations que le profil croix.**
- Un parcours professionnel qui fasse ressortir les compétences du cadre B, capacité d'adaptation pour la mobilité fonctionnelle et géographique, réactivité face à la mise en place de réforme, intérim de cadres B, participation à des groupes de travail, action de formation en qualité de moniteur et tutorat envers des collègues nouvellement affecté dans le service,...

INTERVENTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les représentants du personnels ont évoqué les 20 dossiers classés très bon et 61 dossiers à revoir.

Suite à la défense des dossiers par les représentants des personnels, la Direction a reclassé en " EXCELLENT " 4 dossiers classés initialement comme " TRÈS BON " et en " TRÈS BON " 7 dossiers classés auparavant comme " A REVOIR " .

RESULTATS DES INTERVENTIONS DES ELUS CGT

DOSSIERS " TRES BON "	7	1 dossier classé excellent
DOSSIERS " A REVOIR "	25	2 dossiers classés en " très bon "
TOTAL	32	3

Ce sont en tout 18 candidats classés par ordre de mérite **de manière arbitraire** par la Direction Régionale des Finances Publiques de la Haute Garonne qui verront leur dossier examiné au plan national.

Comme l'an dernier, les élus CGT ont constaté que certains agents classés " TRES BON " ou " A REVOIR " n'ont pas mis dans le document " A compléter par le candidat " à joindre au dossier, tous les éléments (parcours personnel, professionnel) démontrant l'acquisition de qualités requises pour exercer les fonctions d'un cadre B.

VOTES DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

LISTE " EXCELLENTS " CGT = contre

LISTE " TRES BON " CGT = contre

LISTE " A REVOIR " CGT = contre

Le vote des élus CGT ne vise en aucun cas les collègues qui pourront passer au grade supérieur par liste d'aptitude à l'issue de CAPN. Par ce vote, la CGT entend dénoncer l'arbitraire que représente ce mode de sélection et revendique son remplacement par un réel examen professionnel comme il existe déjà pour la catégorie A.

BILAN DE LA CAPL , COMPARATIF AVEC 2014

2014			2015		
Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Nbre de dossiers excellents après CAPL	Nbre de candidatures	Nbre de dossiers excellents avant CAPL	Nbre de dossiers excellents après CAPL
153	20	26	118	14	18

Vous trouverez sur Ulysse 31 la liste des collègues retenus en “ excellents ” avec leur rang de classement décidé par la Parité Administrative. La liste définitive des agents proposés sera décidée en CAPN en mars 2015. Nous attendons également le plan de qualification qui déterminera exactement le nombre de promus.

DECLARATION LIMINAIRE

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2015 a été présenté le 1^{er} octobre.

Il résume parfaitement le cap décidé par les pouvoirs publics : ramener coûte que coûte le déficit public sous la barre des 3% du P.I.B., selon les engagements pris auprès de la Commission européenne.

Ce ne sera pas possible avant 2017. Pour 2015, le déficit sera bloqué à 4,3 %.

Alors, il faut donner des gages aux partenaires européens et au monde de la finance : le plan d'économies de 50 milliards d'euros sur trois ans présenté par le Premier ministre en avril dernier sera bien mis en œuvre avec, dès 2015 un effort de 21 milliards d'euros sur la dépense publique.

La masse salariale sera concernée à hauteur de 1,4 milliard d'euros ; le gel du point d'indice (depuis 2010) est maintenu jusqu'en 2017 au moins.

Au même moment, la DGFIP subira la perte de 2.000 emplois supplémentaires alors que la situation de nombreux services est déjà catastrophique.

Pour la Haute-Garonne, ce sont 16 nouvelles suppressions d'emplois nettes, auxquelles s'ajoutent les près de 50 emplois vacants de catégorie C et B.

La catégorie C paie le plus lourd tribut avec 8 emplois supprimés sur les 16 annoncés.

Concernant la CAP Locale de ce jour, c'est à dire la CAP locale préparatoire à la confection de la liste d'aptitude de C en B, nous souhaitons rappeler que la DGFIP a décidé de revoir brutalement à la baisse le niveau de la promotion interne.

Pour le département de la Haute Garonne, nous constatons que le nombre de candidatures a diminué significativement : 118 en 2015 contre 153 en 2014.

Le nombre de dossier classés excellents diminue également, 20 en 2014 pour 14 en 2015.

Les deux voies d'accès au grade de contrôleur ont été nettement réduites.

Nos collègues considèrent, et, à juste titre, qu'ils sont de plus en plus maltraités.

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.

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»
- ➔ 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 CAP 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 élus CGT voteront contre la liste que vous proposerez.

Concernant le dialogue social, la CGT Finances Publiques constate une fois de plus que le DRFIP ne tient pas les engagements pris devant les agents mobilisés le 14 octobre 2014, jour du CTL.

En effet, il avait affirmé qu'il prendrait le temps de la concertation pour la mise en place de restructuration ou autre.

C'est plutôt la politique de fait accompli à laquelle nous assistons comme avec l'harmonisation des nouveaux horaires d'ouverture au public dès le 1er janvier 2015.

De même, prenant acte de la participation d'experts supplémentaires à cette CAPL, sans revenir sur notre déclaration liminaire lors de la CAPL n°1 du jeudi 13 novembre, nous vous demandons d'autoriser dès aujourd'hui la participation d'experts supplémentaires aux CAL à venir de décembre pour les mutations des personnels au 1er mars 2015.

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

Maité SERENA, Anne-Marie REVEL, Thierry DELARCHE,
Estelle MOLLO-GENE, Maurice QUASHIE et Henri CATHALA

