

COMPTE RENDU CAPL A du 07 NOVEMBRE 2016

- Liste d'aptitude de B en A -

- Ordre du jour :
- approbation procès-verbal
 - liste d'aptitude de B en A
 - questions diverses

L'élue CGT a lu la déclaration suivante :

Déclaration liminaire des élus A de la CGT Finances Publiques 47

L'entreprise de régression sociale, qui est en marche au travers de la loi travail, est aussi à l'œuvre dans la Fonction Publique, dans les ministères économiques et financiers et plus encore à la DGFIP.

Les « lignes directrices » du Directeur Général sont autant de lignes destructrices de notre administration, ouvrant la voie à sa disparition : suppressions de services, « dématérialisation » forcée et forcenée, suppressions d'emplois et restructurations incessantes. Tout cela sur fond de déréglementation des règles de gestion où la hiérarchie des normes et d'ores et déjà inversée.

Pire encore, la volonté de mettre en place le prélèvement à la source, que nous refusons et que nous combattons, est annonciatrice de l'explosion de l'organisation de notre Direction Générale. En outre, malgré ses discours rassurants, le Directeur Général n'a pas su défendre son Administration et une nouvelle saignée et programmée dans les effectifs pour 2017.

Les organisations syndicales CGT Finances publiques, Solidaires Finances publiques, et FO DGFIP appellent l'ensemble des agents des finances publiques à se mettre massivement en grève le 15 novembre prochain pour manifester leur opposition et exiger : l'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations incessantes, le renforcement des moyens humains et budgétaires, une amélioration réelle des conditions de travail et une vraie reconnaissance.

Pour en venir à l'ordre du jour de la CAP locale, nous sommes donc convoqués comme chaque année pour discuter des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude de B en A pour 2016.

Le nombre de postes offerts est statutairement établi en fonction du recrutement global du corps, comme chaque année il se limite à peu de chagrin. Dans la droite ligne de la politique actuelle, le recrutement est guidé par la gestion de la pénurie au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail et de vie des agents. Cette année pour le département du Lot-et-Garonne seulement une potentialité pour la LA de B en A. Sur la durée, on peut constater que cela conduit à décourager d'avance toute candidature puisque seulement 8 contrôleurs se sont portés candidats pour la liste d'aptitude cette année dans notre département pour 105 contrôleurs remplissant les conditions.

C'est donc avec d'autant plus de force que la CGT Finances Publiques dénonce cette voie de promotion trop accrochée au mérite, voire au clientélisme et revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Dans le même temps, la CGT demande le remplacement de la liste d'aptitude par la tenue d'un réel examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agent-es durant leur carrière professionnelle. Il constituerait ainsi une perspective d'évolution pour les agents qui, pour de multiples raisons, ne peuvent pas parvenir à une promotion par concours.

En attendant la mise en place de cet examen professionnel, la CGT dénonce l'opacité de l'établissement de la liste d'aptitude. Elle exige des critères précis qui permettraient aux agent-es d'évaluer leurs chances réelles de promotion.

La CGT 47 relève chaque année plusieurs incohérences dans le discours de notre Direction. En effet, notre Direction demande aux agents d'avoir une expérience d'encadrement alors même qu'elle nous dit par ailleurs que la plupart des postes d'inspecteurs se trouvent en contrôle et en direction, deux services où un inspecteur ne fait pas d'encadrement. Autre incohérence : la direction incite les candidats à se présenter au concours interne ou à l'examen professionnel, ce qui occulte totalement l'aptitude à l'encadrement tant vantée dans les critères de sélection pour la LA.

La CGT revendique que dès la consultation des CAPL un rapport d'aptitude soit établi et communiqué aux élu-es pour tous les candidat-es quel que soit leur proposition de classement et non pour les seuls candidats classés « excellent ».

Par ailleurs, la CGT demande également l'abandon du système des potentialités qui, lors des CAPL comme des CAPN et sous couvert d'un soi-disant "dialogue social", tente de limiter la défense des dossiers des agents postulant à la liste d'aptitude.

Enfin, nous réitérons une nouvelle fois notre demande de véritable formation initiale pour les promu-es par liste d'aptitude. La CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie A car il faut que ces nouveaux inspecteurs soient réellement en capacité d'exercer leurs missions.

En réponse :

- Mme Sire rappelle que le classement d'un agent dans la catégorie excellent se fait sur un ensemble de critères : expérience d'encadrement et qualités relationnelles, nature des emplois occupés et compétences techniques, mobilité fonctionnelle et géographique, ancienneté administrative, notation, expérience de formateur, présentation aux concours... Ainsi, Mme Sire indique qu'aucune condition n'est exclusive mais que c'est bien l'ensemble des conditions qui est étudié. En effet, le contingentement en liste d'aptitude étant très restreint la sélection se fait sur des critères très objectifs. Cependant, les candidats classés en très bon sont également des candidatures de qualité et elle invite les agents à passer le concours pour augmenter leurs chances.
- Mme Sire a également rappelé les étapes qui ont conduit à la sélection pour cette liste d'aptitude. Une réunion d'information ouverte à tous les candidats potentiels a permis de présenter aux agents les modalités de la liste d'aptitude. Par la suite, tous les chefs de services concernés ainsi que la direction se sont réunis pour discuter de chaque candidature. Enfin, M. Guyot a reçu en entretien individuel les 1ères candidatures.
- Mme Sire ajoute que si les candidats souhaitent être reçu par la direction après la CAPL pour avoir un retour sur les raisons d'une non sélection, cela est tout à fait possible.

La CGT s'étonne que les candidats sélectionnés excellents sur la liste d'aptitude de l'année dernière, et non sélectionnés au niveau de la CAPN, ne se soient pas représentés cette année. De plus, il semble que la direction ne s'est apparemment pas inquiétée des raisons qui ont généré l'échec des propositions pour 2016 ni des raisons de l'abandon des candidatures de ces 2 candidats.

Mme Sire indique que s'inscrire à la sélection est un choix personnel des agents. De plus, elle ne souhaite pas revenir sur la liste d'aptitude de l'année dernière car ce n'est pas le sujet de cette CAPL.

En préalable, la Direction présente le bilan de la LA 2016 :

- 109 contrôleurs étaient éligibles à la LA,
- 8 contrôleurs se sont portés candidats
- 2 contrôleurs ont été classés « excellents » mais aucun n'a obtenu la promotion au grade d'inspecteur.

- **LISTE D'APTITUDE DE B EN A 2017 (CAPL n°1)**

Les règles :

Les conditions requises pour être candidat au grade d'inspecteur des finances publiques sont :

- Être fonctionnaire de la catégorie B de la DGFIP
- Justifier de 15 ans de services publics dont 8 ans de service effectif dans un corps classé en catégorie B au 01/01/2017.

En Lot et Garonne ...

105 contrôleurs répondent aux conditions pour figurer dans la plage d'appel statutaire.

8 contrôleurs sont candidats

1 potentialité pour la CAPN

- A l'issue des débats de la CAPL, le Directeur propose le classement suivant :

- 2 contrôleurs sont proposés « excellents » :
 1. Michel TINGAUD
 2. Anne-Marie SANCHEZ
- Les autres postulants sont classés dans la catégorie « très bons ».

Les principaux reproches qui ont été faits aux candidats non classés excellents sont :

- Ancienneté administrative insuffisante,
- Nombre d'années dans le grade insuffisant,
- Notation chiffré et/ou profil croix insuffisants,
- La notation chiffrée et/ou le profil croix n'est pas en progression,
- Parcours professionnel à diversifier (effectue les mêmes tâches depuis des années).

Au travers des notations des agents, il ressort que plusieurs chefs de service méconnaissent les règles de la liste d'aptitude. En effet, les notations/appréciations des 5 dernières années sont étudiées, un dossier de candidature sur liste d'aptitude se doit donc d'être préparé sur le long terme.

Enfin, malgré plusieurs rappels à l'ordre de la direction, certains chefs de service s'obstinent à faire des appréciations laconiques et irrespectueuses des agents : ces derniers deviennent alors les victimes de cette situation, malgré leur forte implication dans leur service.

La CGT recommande donc aux agents concerné(e)s de faire un recours (au moins hiérarchique) de leur notation pour ne pas perdre toute chance de sélection à la liste d'aptitude.

La section CGT se tient à leur disposition pour les soutenir dans cette démarche.

Enfin, la CGT regrette le manque de clarté de cette CAPL, de nombreux documents n'ayant pas été adressés aux OS pour la préparation : tableau des anciennetés et notations des agents, statistiques nationales de la LA2016 et fiches d'évaluation rédigées par les chefs de service.

VOTE:

Pour : Administration + FO

Contre : **CGT + Solidaires**

Explications sur le vote des élus CGT :

Il est bien évident que les votes de la CGT ne pouvaient se manifester contre le choix et la qualité des agents sélectionnés. Cependant, elle refuse de cautionner le système actuel de la liste d'aptitude et limite son rôle à la défense des candidats sans les opposer entre eux. Elle a réitéré qu'elle est fondamentalement opposée au système de sélection par liste d'aptitude issu de critères subjectifs de la notation sur la manière de servir et que seules les conditions d'accès par concours et examens professionnels revêtent un caractère égalitaire.

Les élus CGT en CAP locale catégorie A

Christian BARON – Béatrice GRIMAL

Expert : Olivier GUILLEMIN



Solidaire, pas solitaire ... J'adhère à la CGT !

Nom prénom :

Adresse administrative :

Grade :

Echelon/Indice :

Mel :

Temps partiel :

Date:

Signature,

A renvoyer à : Case CGT DDFIP AGEN

