



C AP locale du 14 novembre 2013 Liste d'aptitude 2014 à inspecteur le compte rendu CGT

Déclaration liminaire

Au-delà du point de l'ordre du jour, il nous semble nécessaire d'évoquer la situation générale dans nos services en cette fin 2013, et de rappeler le contexte dans laquelle elle s'inscrit à savoir la poursuite des suppressions d'emplois avec un budget 2014 qui prévoit, notamment, 2564 suppressions d'emplois à Bercy (25 000 depuis 2002) et la réduction drastique des dotations budgétaires.

Cette situation crée des tensions sur l'exercice des missions et les conditions de travail se dégradent : transferts de charges, nouveaux dispositifs, nouvelles législations, notes administratives en masse, effet de la crise sur les redevables, nouvelles applications informatiques, nombre d'articles et d'opérations comptables...!

Nous tenons aussi à évoquer la situation économique de notre région qui voit tout un pan de son économie qui est en train de voler en éclats ce qui ne sera pas sans conséquence sur la vie de nos collègues, de leurs familles, ni à terme sur notre administration. Cette situation engendre un climat anti-fiscal qui pèse sur le climat des relations que nous avons avec les contribuables.

Pour revenir au sujet de la CAPL qui nous réunit aujourd'hui, la CGT revendique que **le concours soit la voie de recrutement privilégiée** car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut pas accéder à la promotion par le concours.

Mais la CGT revendique la mise en place d'un **réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.**

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des listes d'aptitudes proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le "mérite".

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence.

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 (obtenue depuis 2013) ;
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés "excellent" ;
- Que l'appréciation des critères de " parcours professionnel " et " d'aptitude à la mobilité " vus dans le cadre de l'examen de la " valeur professionnelle " n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...) ;
- L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Pour notre part nous refusons d'opposer les agents entre eux, aussi pour la CGT, il est clairement établi que ce classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du directeur et ne doit en aucun cas être effectué par les élus.

Ce sera le sens que nous entendons donner au vote que nous émettrons au cours de cette CAP locale.

En effet, le vote de la CGT sera l'expression de l'analyse sur les promotions et en aucun cas un jugement de la valeur des candidats retenus.

COMPTE RENDU

Concernant l'établissement de la liste d'aptitude, la direction a examiné les dossiers filière par filière pour la dernière année.

Tous les agents promus seront appelés à participer au mouvement national de mutation 2014.

La liste d'aptitude demeure une sélection complémentaire mais minoritaire par rapport aux concours.

Les candidats :

- Filière fiscale : 38 candidats
- Filière gestion publique : 41 candidats

La CAP locale avait pour but de proposer une liste de noms pour la CAP nationale qui devra, fin du 1er trimestre 2014, arrêter la liste d'aptitude définitive pour une nomination au 1er septembre 2014.

La direction générale a indiqué un quota potentiel de 4 agents pour le département dont les 2 agents sélectionnés et non retenus l'année dernière.

La direction régionale a proposé de retenir 6 candidatures dans cette CAP.

Les agents classés au delà de la 3ème place ne sont pas assurés d'être nommés au 1^{er} septembre 2014 mais seront prioritaires sur la prochaine liste d'aptitude.

Dans le débat, les représentantes du personnel ont défendu de nombreux dossiers.

Le critère de notation étant maintenant prépondérant, nous invitons les agents à être très vigilants dans leur entretien d'évaluation et à ne pas hésiter à faire appel.

La CGT et ses élus sont à votre disposition. Tant pour la notation que pour les listes d'aptitude, confiez-nous la défense de vos dossiers.

Compte tenu du faible taux de promotion, du nombre de candidats et de la valeur des dossiers, nous avons fait remarquer que la catégorie B pourrait espérer une promotion « couronnement de fin de carrière » comme existant pour la catégorie A.

Comme annoncé dans notre déclaration liminaire, les élus CGT ont voté contre les listes issues de la CAP, sans remettre en cause la qualité des agents retenus, auxquels nous adressons nos félicitations. Ils pourront compter sur la CGT pour défendre leur dossier pour leur affectation.

Rang	Nom Prénom
1	Patrick LARREYRE
2	Gaëlle JAOUEN
3	Catherine POITEVIN
4	Sylvie COZIC
5	Gilles ROLLAND
6	Jeannine GOUEZEL

Les élues CGT : Brigitte ELIOT – Bée GRANDAIS – Expert : Martine LEBÉHOT