



Compte-rendu de la CAPL du 8/11/2017 Liste d'aptitude de C en B

Déclaration Liminaire de la CGT

Monsieur le Président,

La journée d'action et de grève du 10 octobre dernier a rencontré un grand succès dans l'ensemble de la fonction publique.

C'est particulièrement vrai à la DGFIP où un tiers des collègues était en grève ce jour là.

La DISI Sud-Ouest avec plus de 40 % d'agents grévistes s'est massivement mobilisée pour protester contre les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail, les attaques sur notre statut et nos rémunérations.

A ces motifs de mécontentement, on peut ajouter la dégradation des conditions de promotion interne liée à la situation de l'emploi. Ainsi le nombre de promotions de C en B à la DISI Sud Ouest a été réduit de moitié entre les listes d'aptitude 2016 et 2018 alors que les agents sont de plus en plus en attente de voir reconnaître leurs qualifications dans l'évolution de leur carrière.

À ce rythme, y aura-t-il seulement encore des promotions

dans un an ou deux ?

Concernant l'ordre du jour de cette CAP Locale, la CGT Finances Publiques se prononce pour le remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel adapté à la réalité des fonctions exercées et valorisant les expériences acquises au cours de la carrière professionnelle.

Tant que le dispositif de la liste d'aptitude existe, aussi mauvais soit-il, nous tenons à être présents pour veiller à un traitement équitable des agents.

Sur ce point, nous estimerions inacceptable que les deux agents précédemment classés par la CAP locale mais non retenus, ne soient pas, compte-tenu de leurs dossiers, classés en début de liste cette année.

Enfin nous tenons à préciser d'ors et déjà, notre désaccord de principe de voir la direction locale classer un agent préalablement aux travaux de cette CAP.

Si la direction décide par avance des résultats de nos travaux, faut-il continuer à réunir une CAP annuelle ?

En réponse à la déclaration liminaire des élus CGT, le président sans remettre en cause le constat d'une dégradation des conditions de promotion interne, a néanmoins tenu à préciser sa politique en la matière.

Un examen plus approfondi des dossiers mais...

Dans le contexte de réduction des places, le directeur confirme un examen encore plus poussé que l'an dernier des dossiers .

Quatre critères seront retenus :

- ▶ capacité à prévoir et à prendre des décisions
- ▶ disponibilité
- ▶ sens du travail en équipe
- ▶ capacité à rendre compte

Tous les éléments du dossier seront par ailleurs passés au crible, notamment la participation à la sélection par concours et les éléments formulés par l'agent dans la fiche d'évaluation . Le président indique qu'il est souhaitable que les agents motivent par écrit leur demande en complément des appréciations de la hiérarchie . Le président insiste sur le lien entre le contenu de l'évaluation et l'examen de dossiers pour la LA. Il rappelle que la Liste d'aptitude n'est pas une manière de faire reconnaître un parcours.

Toujours moins de promotions internes !

Vouloir améliorer la transparence et les critères de sélection est une démarche que l'on peut entendre mais elle se heurte et se heurtera inévitablement à l'injustice que constitue le verrou du très faible nombre de places à la liste d'aptitude.

Plus que jamais la CGT revendique :

Les moyens de promotions : concours externes, internes et Listes d'aptitude ne sauraient être placés au mêmes plan. Au lieu et place d'un examen subjectif des dossiers fut-il « approfondi », la CGT revendique la **création d'examens professionnels basés principalement sur une**

reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents avec un nombre de places significatif.

Pour la CGT, dans le cadre imposé de la Liste d'aptitude, il s'agit avant tout d'assurer **la transparence des critères de sélection de l'administration, la défense des personnels et faire valoir ses revendications.**

Pour la CGT **il ne doit pas y avoir de critère d'exclusion relatif à l'âge des postulants.**

Au titre de l'année 2017 :

- ▶ 97 agents pouvaient postuler (99 en 2016, 104 en 2015)
- ▶ 24 ont postulé (27 en 2016, 29 en 2015)
- ▶ 5 nouveaux dossiers

L'administration s'étonne du faible nombre de demandes par rapport aux nombre de candidats éligibles.

La potentialité annoncée est de 2 passages de C en B

En début de la CAPL la répartition est la suivante :

- **3 dossiers « excellent »** (2 dossiers de la liste 2017 + 1 nouveau)
- **11 « très bon »**
- **10 « à revoir »**

La CAPL a examiné TOUS les dossiers.

Le Président a abondé le projet (dossiers « excellents »)

- Éveline MONTJAUX
- Danielle BARRUET
- Véronique CHABANNES

de deux dossiers « Très bon » qui passent en « excellent »

- Philippe LEMOULT
- Corinne POUGET

Un dossier « à revoir » est passé « Très bon » :

- Fabienne DESVIGNES

Après examen et débat de la CAPL sur tous les dossiers, les élus CGT ont voté **POUR l'évolution des 3 dossiers à « Excellent »**, **POUR l'évolution du dossier à « Très bon »** et **CONTRE la non évolution des autres dossiers.**

A la fin de la CAPL, le président a présenté son classement des dossiers sélectionnés « excellent » :

- 1- Éveline MONTJAUX
- 2- Danielle BARRUET
- 3- Philippe LEMOULT
- 4- Véronique CHABANNES
- 5- Corinne POUGET

Le président a bien répondu à notre souhait de voir les deux dossiers restants de 2017, classés en début de liste. Par ailleurs suite à notre interpellation sur la diffusion publique du projet avant les travaux de la CAP, le président a reconnu pour le moins une maladresse et s'est engagé à ce que cela ne se renouvelle pas.

Comme nous l'avons déclaré au président, tant que le dispositif de la liste d'aptitude existe, aussi mauvais soit-il, nous tenons à être présents pour veiller à un traitement équitable des agents.

N'hésitez pas à nous transmettre vos dossiers l'an prochain.

Les élus CGT :

- ▶ Agnès Cazade
- ▶ Pascal Ouzeau
- ▶ Josiane Cornu
- ▶ Nicolas Fabre