



Compte-rendu de la CAPL n°1 du 9 novembre 2012

Liste d'aptitude B en A

Participants

- Représentants de l'administration :
 - *titulaires* :
Christian Peyré (Directeur, président de la CAPL),
Isabelle Cluzet (Responsable RH/RB)
 - *experts* :
Jean-Pierre Faivre (ESI Bx Océan),
Rodolphe Jeanroy (ESI Bx Garonne),
Marianne Lacaze (ESI Toulouse),
Florence De Lylle (ESI Poitiers)
 - *secrétaire* : Olivier Fèvre
- Représentants des personnels :
 - *titulaires* :
Cédric Toffin (Solidaires),
Laurent Bancon (CGT)
 - *suppléant* : Rémi Jeannot (CGT)
 - *expert* : Emmanuel Buisson (Solidaires)

Introduction

Après lecture de la déclaration liminaire des représentants de la CGT (jointe en annexe), M. Peyré a indiqué qu'il prenait acte de notre refus de participer au classement des agents mais ne partageait pas notre avis sur la sélection par liste d'aptitude, préférant y voir une opportunité pour des agents qui ne peuvent, pour des raisons diverses, emprunter la voie du concours ou de l'examen professionnel. Nous restons persuadés qu'un examen professionnel digne de ce nom valorisant l'expérience acquise serait une meilleure solution pour ces agents.

Répondant aux questions d'un représentant de Solidaires, le président a ensuite reconnu qu'il

ne connaissait pas les potentialités de promotion (comme nous l'avions dénoncé) puis il a apporté quelques précisions sur le fonctionnement de la sélection. Les candidats dont les dossiers feront partie des « excellents » à l'issue de la CAPL seront classés au niveau de la DISI, puis interclassés au niveau du SI avec les candidats des autres DISI. Sur la remarque concernant le temps de préparation accordé aux représentants du personnel pour cette CAPL, bien trop court compte tenu du nombre de dossiers et de la répartition géographique des candidats, le Directeur a renvoyé la balle au niveau national.

M. Peyré a ensuite donné les informations suivantes sur la sélection et le rôle de la CAPL. La CAPL est compétente pour l'ensemble des candidatures exprimées au sein de la DISI. Elle doit se prononcer sur la classification de chaque candidat dans l'un des groupes : excellents, très bons, à revoir. Le Directeur réalise ensuite un classement parmi les excellents et en informe la CAPL. Les candidats se sont tous vu proposer une réunion d'information et/ou un entretien individuel. La proposition de la direction tient compte de l'historique des candidatures dans les différentes directions d'origine, ce qui crée un dilemme. L'existence d'un « stock » important conduit à proposer un certain nombre d'excellents mais ce nombre est à limiter car le stock sera long à purger et il ne faudrait pas bloquer les futures candidatures.

Pour cette sélection, 146 agents de la DISI figuraient dans la plage d'appel statutaire, parmi lesquels 28 ont déposé une candidature.

Examen des dossiers

La proposition initiale de la direction comportait

7 excellents, 13 très bons et 8 à revoir.

Ne souhaitant pas entrer dans une logique de comparaison des candidats entre eux, nous avons demandé à voter globalement sur chacune des trois catégories à l'issue des débats. Cette démarche n'ayant pas été acceptée par les autres membres de la CAPL, elle n'a pas été retenue, sauf pour la catégorie des excellents.

Vote global sur les 7 candidats proposés excellents par la direction : 4 pour (Administration, CGT, Solidaires)

Les dossiers des candidats proposés très bons ou à revoir ont donc ensuite été abordés et soumis au vote un à un.

Candidats proposés « très bons »

Sur chaque dossier, en fonction des éléments dont nous disposions nous avons tenté de faire reconnaître les qualités des candidats et d'obtenir pour eux un classement parmi les excellents. Sur les 13 candidatures, le président a accepté de reporter l'étude de 6 d'entre elles après l'examen des autres dossiers. Sur les 7 autres, il n'a pas souhaité leur accorder un nouvel examen et a directement soumis au vote leur classement en « très bons ».

La CGT a systématiquement voté contre le classement « très bon », car chacun selon nous méritait le classement excellent. Solidaires a voté contre sur 5 dossiers, pour sur 1 dossier et s'est abstenu une fois.

Les 6 candidatures ré-examinées méritaient toutes, de l'aveu même de la direction, le classement « excellent » mais ne souhaitant pas proposer un trop grand nombre de dossiers, le directeur a indiqué qu'il acceptait d'en distinguer 2, demandant aux représentants du personnel quels dossiers ils souhaitaient appuyer plus particulièrement. Les élus CGT ont bien entendu refusé de faire le jeu de la direction en proposant un nom plutôt qu'un autre et nous avons renvoyé le directeur à ses responsabilités. Les élus Solidaires ont souhaité appuyer un seul candidat, laissant au directeur la responsabilité de choisir le second gagnant de la loterie et demandant pour certains candidats un examen particulièrement attentif l'an prochain. **Le directeur a donc soumis au vote le classement excellent du candidat cité par Solidaires : 4 votes pour (Administration, CGT, Solidaires)**

Il a ensuite indiqué qu'il donnerait sa décision pour les autres candidats en fin de CAPL.

Dossiers proposés « à revoir »

De la même manière que précédemment, les représentants du personnel ont tenté de défendre tous les dossier, avec plus ou moins de force selon les éléments dont nous disposions (certains candidats ne nous ont pas contactés avant la CAP pour nous aider à étayer leurs dossiers). Le président a refusé de réexaminer sa proposition sur 6 dossiers qui ont donc été chacun soumis aux votes : **Les élus CGT et Solidaires ont voté contre le classement « à revoir » de ces 6 dossiers.**

Deux dossiers ont été examinés plus attentivement et ont finalement été proposés « très bons » par le directeur : **la CGT a voté contre cette proposition considérant que ces agents méritaient d'être classés excellents ; Solidaires a voté pour ainsi que l'administration.**

Suite à une interruption de séance, le président est revenu sur les cinq dossiers « très bons » qui restaient. Il a annoncé qu'il ne remonterait pas un second candidat dans les excellents et a soumis au vote le maintien des 5 dossiers en « très bons ». **Les représentants CGT et Solidaires ont voté contre cette proposition.**

Par rapport au projet initial, cette CAPL aura donc permis les évolutions suivantes :

- passage d'un candidat de la catégorie « très bon » à la catégorie « excellent »
- passage de deux candidats de la catégorie « à revoir » à la catégorie « très bon ».

Classement des candidats « excellents » établi par le Directeur à l'issue de la CAPL :

BADAOUI, Patrice	1
BODIN, Philippe	2
ABEILHOU, Gilles	3
DUREY, Maria des anges	4
VINCIGUERRA, Jacques	5
LATEULE Jean-Marc	6
ABEILHOU, Nathalie	7
GALANO, Pascal	8



CAPL du 9 novembre 2012

Sélection par liste d'aptitude au grade d'inspecteur

Monsieur le Président,

Cette CAPL s'ouvre dans un contexte très particulier puisque les potentialités de promotion ne sont pas connues suite à la remise en cause du plan de qualification ministériel. Après l'épisode des tableaux d'avancement tronqués, le feuilleton continue donc...

Le manque de reconnaissance de leur valeur professionnelle est un sentiment partagé par de nombreux agents de la DGFIP. Ajoutons-y la politique de rigueur qui grignote de tous côtés leur pouvoir d'achat, et l'on expliquera facilement qu'un nombre croissant d'entre eux postulent à la sélection par liste d'aptitude.

Leurs aspirations sont légitimes, pour autant la CGT reste opposée à ce mode de promotion. Le concours, garantie d'objectivité et d'égalité des chances, doit être la voie privilégiée. Afin d'offrir des perspectives à ceux qui pour diverses raisons ne peuvent envisager le concours, nous revendiquons la mise en place d'un véritable examen professionnel qui valorise l'expérience acquise.

La sélection par liste d'aptitude ne satisfait aucune exigence de transparence ni d'objectivité. Les candidatures proposées le sont par le Directeur, leur examen en CAPL ne se base que sur la notation, elle-même peu objective, et sur un rapport du chef de service pour les seules candidatures considérées excellentes par la Direction, en amont de la CAPL.

Pire encore, les règles de la sélection imposent à la CAPL de classer les candidatures, c'est à dire de mettre les candidats en compétition, de les opposer les uns aux autres, ce n'est pas ainsi que les élus CGT envisagent leur rôle.

Si nous participons à cette CAPL, c'est pour tenter de maintenir un minimum d'égalité de traitement entre les candidats et faire reconnaître leurs qualités. N'attendez pas de nous la participation à un classement des agents, nous vous laisserons sur ce point face à vos responsabilités.