

COMPTE RENDU CAPL B du 10 novembre 2017 *Liste d'aptitude de C en B*

Toulouse, le 20 novembre 2017

DÉCLARATION LIMINAIRE

Vous la trouverez en ligne sur le site local de la CGT Finances Publiques 31 :
<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

RÉPONSES À LA DÉCLARATION LIMINAIRE

Pas de réponses sur les thèmes nationaux.

Pour la DGFIP, la direction a confirmé l'application des nouvelles règles de mutations annoncées par le directeur général dans Ulysse. Des préconfigurations seront effectuées dès le 01/09/2019 dans certaines directions pour une application généralisée au 01/09/2020.

Sur le **caractère arbitraire du choix des agents** retenus, la direction invoque des critères cumulatifs pour justifier sa sélection :

- pas de cadence moyenne sur 5 années consécutives ;
- pas de note négative sur 10 ans ;
- nécessité de 3 comptes rendus d'évaluation sur les 5 dernières années ;
- des réductions d'ancienneté significatives, d'excellentes appréciations littérales et un bon profil croix ;
- un excellent avis du chef de service sur les capacités à exercer les fonctions de cadre B ;
- un parcours professionnel diversifié, une aptitude à la pédagogie (tutorat, animation de stage), intérim, fonctions de référent départemental ;
- aptitude à la mobilité géographique et fonctionnelle.

A l'avenir, avec la suppression des réductions d'ancienneté, la direction se basera sur l'ensemble du dossier.

RÉSULTATS DE LA CAPL

Avant la CAPL, la direction avait classé 8 candidats en «EXCELLENT», 12 en «TRÈS BON» et le reste, soient 55, en « À REVOIR ».

Les représentants du personnel ont défendu 10 dossiers classés «TRÈS BON» et 39 dossiers «À REVOIR».

Suite à la défense des dossiers, la direction a reclassé en « EXCELLENT » 2 dossiers initialement « TRÈS BON » et en « TRÈS BON » 11 dossiers auparavant classés en « À REVOIR ».

Sur 12 dossiers défendus par les élus CGT, 4 sont passés de « À REVOIR » à « TRÈS BON ».

La DRFiP 31 alors qu'elle avait la possibilité de classer plus de 10 agents dans la catégorie «EXCELLENT» et de proposer leur candidature à la CAPN pour la promotion au grade de contrôleur a choisi **délibérément de limiter leur nombre à 10** au motif «*qu'aucun autre candidat ne répondait à toutes les exigences requises pour exercer les fonctions de contrôleur*», «*que certains qui avaient été promus contrôleurs les années précédentes s'étaient révélés à l'expérience ne pas avoir toutes les qualités requises pour exercer ces fonctions*»...

La DRFiP 31 considère donc que seuls 2,45% de ses agents (soit 10 sur 424 remplissant les conditions pour postuler à la liste d'aptitude) seraient **capables d'exercer efficacement des fonctions de contrôleur !** Voilà qui en dit long sur le peu de considération que la direction porte à ses agents et sur la valeur qu'elle leur prête !

Bel exemple de mépris qui traduit une profonde ignorance de leurs mérites dans des conditions de travail chaque année plus dégradées.

En effet, il est connu de tous que dans le contexte de suppressions d'emplois continus qu'ils subissent depuis des années, de plus en plus d'agents C accomplissent des tâches relevant des compétences des contrôleurs.

La CGT, a condamné cette décision scandaleuse.

En effet, ce choix prive les agents du département de la possibilité de promotions supplémentaires, la CAPN ayant une réserve de potentialités à utiliser.

De plus, si un ou des agents promus par liste d'aptitude vient à se désister ou à réussir un concours, le nombre d'agents qui a réellement été promus par liste d'aptitude passe sous le nombre de 10 et le département se voit privé d'un ou de plusieurs contrôleurs. Belle gestion des effectifs par la DRFiP 31 !

Les 10 candidats classés par ordre de mérite **de manière arbitraire** par la DRFiP 31 verront leur dossier examiné au plan national.

Comme les années précédentes, les élus CGT rappellent aux collègues postulant à la liste d'aptitude la nécessité :



- de préparer le dossier en amont avec le chef de poste ou de service ;
- d'indiquer tous les éléments (parcours personnel, professionnel) démontrant les qualités requises pour exercer les fonctions de contrôleur ;
- de ne pas hésiter à formuler un recours sur l'évaluation professionnelle portant sur le tableau synoptique et les appréciations littérales.

BILAN DE LA CAPL, COMPARATIF AVEC 2017

| 2017 – 86 candidatures | | 2017 – 75 candidatures | |
|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|
| Excellent avant CAPL | Excellent après CAPL | Excellent avant CAPL | Excellent après CAPL |
| 7 | 15 | 8 | 10 |

Vous trouverez sur Ulysse 31 la liste des collègues retenus en « excellent » avec leur rang de classement décidé par la parité administrative.

La liste définitive des promus sera décidée en CAPN en mars 2018. Nous attendons également le plan de qualification qui déterminera exactement le nombre de promus.

Dans la Haute-Garonne, sur 424 cadres C remplissant les conditions statutaires pour postuler, 75 candidatures ont été enregistrées pour 10 potentialités contre 118 candidatures en 2015 soit une diminution de 37% en 3 ans !

VOTES DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS :

CGT, Solidaires et FO = CONTRE,

Le vote des élus CGT ne vise, en aucun cas, les collègues qui passeront au grade supérieur par liste d'aptitude à l'issue de la CAPN.

La CGT entend dénoncer l'arbitraire que représente ce mode de sélection et revendique son remplacement par un réel examen professionnel.

En effet, à ce niveau de misère promotionnelle, comment ne pas penser au « fait du prince » pour qualifier le « privilège » concédé aux directions locales pour trier le bon grain de l'ivraie entre les agents.

De qui se moque-t-on ? Et quel mélange d'hypocrisie et de mépris vis à vis des agents !



Les représentants CGT Finances Publiques présents à cette CAPL :
Élus : Maïté SERENA, Henri CATHALA, Maurice QUASHIE
Experts : Véronique BRUNO et Estelle MOLLO-GENE