

COMPTE RENDU CAPL B du 16 novembre 2018 *Liste d'aptitude de C en B*

Toulouse, le 16 novembre 2018

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.

Sur le **caractère arbitraire du choix des agent-es** retenu(e)s, 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.

RÉSULTATS DE LA CAPL

Dans la Haute-Garonne, 396 cadres C remplissaient les conditions statutaires pour postuler, 71 candidatures ont été déposées contre 118 candidatures en 2015 soit une diminution de 37 % en 3 ans ! Il faut dire que la DGFIP avait limité le nombre de potentialités à 7 !!!

Avant la CAPL, la direction avait classé 5 candidats « excellent », 21 « très bon » et le reste, soient 45, « à revoir ».

Suite à la défense des dossiers, 6 d'entre eux ont évolué de « très bon » à « excellent » et 12 de « à revoir » à « très bon ».

Sur 17 dossiers défendus par les élus CGT, 7 ont enregistré une progression après CAPL soit 40 % des dossiers :

- 2 sont passés de « très bon » à « excellent » (soit 33 %).
- 5 sont passés de « à revoir » à « très bon » (soit 42 %).

L'année dernière, toutes les OS avaient dénoncé la décision de la DRFiP 31 de ne pas proposer plus de collègues sur la liste des excellent-es que le nombre attribué par la Centrale (10) ce qui avait eu pour conséquence de priver certains agent-es d'une possible promotion.

Dès le début de la CAPL, les OS ont averti la direction sur les conséquences d'un renouvellement de cette décision pour les potentialités futures du département.

La direction a-t-elle entendu ces arguments ? En tout cas, à l'issue de la CAPL, elle a porté à 11 le nombre d'agent-es classés excellents soit 4 de plus que les potentialités annoncées (7).

La CGT prend acte de cette décision mais rappelle que le nombre de promus diminue chaque année, ce qui pénalise nombre de nos collègues dans l'évolution de leurs carrières et, particulièrement, les femmes, lesquelles ont souvent mis leur carrière au second plan pour cause de charges de famille.

Les 11 agent-es retenu(e)s par la DRFiP 31 et classé(e)s selon un «ordre de mérite» verront leur dossier examiné en CAPN.

Comme les années précédentes, les élus CGT rappelle 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 2016-2017

2018 – 71 candidatures	
« excellent » avant CAPL	« excellent » après CAPL
5	11

2016 – 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 connue après la CAPN de mars 2019. Nous attendons également le plan de qualification qui déterminera le nombre de promus.

VOTES DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS :

CGT = VOTE 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 sur les attributions du candidat mais également l'indigence du nombre de promotion par rapport à la qualité des dossiers évoqués.

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

De qui se moque-t-on ? 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, DELARCHE Thierry
Experts : Véronique BRUNO et Estelle MOLLO-GENE

