

CAPL Listes d'Aptitude

Les CAPL de listes d'aptitude se sont tenues les 6 (B en A) et 16 novembre 2018 (C en B).

Dans leurs déclarations liminaires, les élu-e-s, suppléant-e-s et expert-e-s ont tenu à dénoncer la situation générale des agents de la Fonction Publiques qui " *sont malheureusement placés aux premières loges de cette frénésie libérale : Gel prolongé de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, suppressions d'emplois, mobilité forcée, abandon des missions, privatisations...*

la liste des reculs serait trop longue à énumérer. Et les chantiers actuels — recours accru aux non titulaires, mise à mal des organismes consultatifs, salaire au mérite — sont tout sauf rassurants. Mais, si les dangers sont réels, la cause est loin d'être entendue, d'autant plus que l'opinion nous soutient, nos concitoyen-e-s sont attaché-e-s aux services publics, comme en attestent les pétitions largement signées par les usagers lors des actions départementales en Mai dernier » ...

... et en particulier celle des agent-e-s des Finances Publiques qui ne seront pas épargnés par le CAP 2022, malgré les propos qui se veulent rassurants du Président de séance. En effet, sont programmés :

“ > 2130 suppressions de postes à la DGFIP pour 2019, et ce malgré le maintien du Prélèvement à la Source,

> le démantèlement des administrations remplacées par des agences : la fusion des réseaux de recouvrement DGFIP, Douanes et URSSAF, le regroupement des contrôles des entreprises, du conseil aux entreprises compromettant l'avenir de la DGFIP,

> la remise en cause de la responsabilité pécuniaire du comptable et de la séparation ordonnateur/comptable (transfert du comptable public aux collectivités territoriales, aux hôpitaux, aux offices publics de l'habitat ; généralisation de la certification des comptes et du compte financier unique),

> les encouragements à la loi ESSOC (qui entrave le contrôle vis-à-vis des entreprises, et prône la diminution des normes).

La CGT mettra tout en oeuvre, avec les agents, pour faire avancer un Service Public à même d'exercer pleinement les missions publiques, avec reconnaissance des qualifications et augmentation des salaires ! »

Concernant les CAPL à proprement parlé, la CGT a dénoncé la **réduction des moyens mis à disposition des élus** pour assurer leur rôle, ainsi que la baisse **drastique** du volume de promotions (6 potentialités pour le B et 1 pour le A !!). La CGT a aussi revendiqué des modalités les plus objectives possibles :

“ ➔ l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants, et non pour les seuls candidats classés « excellents » par les chefs de service, contrairement à ce qui est mis en place cette année dans la DDFIP,

➔ que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (géomètres, cadastreurs,...),

➔ l'abandon du système de potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les Directeurs locaux. » •

C en B

Les chiffres

B en A

Avant la CAPL

- => 328 agents remplissaient les conditions statutaires
- => 89 candidatures
- => 44 candidats classés excellents par leur chef de service
- => **6 potentialités pour le Var**

Après la CAPL

- => 7 candidats classés excellents par le président
- => 2 candidats classés très bons par le président •

Avant la CAPL

- => 337 contrôleurs remplissaient les conditions statutaires
- => 64 candidatures
- => 49 candidats classés excellents par leur chef de service
- => **1 potentialité pour le Var**

Après la CAPL

- => 2 candidats classés excellents par le président
- => 1 candidat classé très bon par le président •



C en B

Les critères du Directeur

B en A

- => candidature évaluée comme excellente par son chef de service (dans CREP : aptitude confirmée)
- => toutes les croix du tableau synoptique en « excellent » depuis au moins 2 ans
- => cohérence entre les appréciations littérales du CREP et le rapport du chef de service
- => élargissement du champ des compétences traditionnelles
- => dossier devant s'inscrire dans le temps avec une certaine continuité, même en cas de mobilité

- => candidature évaluée comme excellente par son chef de service (dans CREP : aptitude confirmée)
- => toutes les croix du tableau synoptique en « excellent » depuis au moins 5 ans
- => cohérence entre les appréciations littérales du CREP et le rapport du chef de service
- => élargissement du champ des compétences traditionnelles
- => dossier devant s'inscrire dans le temps avec une certaine continuité, même en cas de mobilité

Ces critères, qui ne sont qu'une base, se voient complétés par une note. Celle-ci est le résultat de la « transcodification » des croix du tableau synoptique. Le « excellent » vaut 4 points, le « très bon » 3 points, le « bon » 2 points, le « moyen » 1 point et le « insuffisant » 0 point. La cotation maximale (16 points) est exigée !

D'autres critères peuvent apparaître dans les débats de la CAPL. En effet, pour postuler à la liste d'aptitude de B en A, « être contrôleur principal, c'est un plus ». Il est certain que vu le taux de promotion ridiculement bas, la sélection est de plus en plus aiguisée puisque des dossiers remplissant tous les critères ne sont toujours pas sélectionnés par la direction. De même, les futures fusions doivent être l'occasion pour les agents « de se révéler ».

Cela conforte malheureusement la CGT dans son appréciation de ce mode de promotion. C'est le « fait du prince » ! La majorité des agents et contrôleurs en sont conscients puisqu'ils ne postulent même pas.

La Direction a d'ailleurs rappelé tout au long des deux CAPL que la liste d'aptitude n'était pas la voie à privilégier pour changer de grade, tous les dossiers examinés montrant d'excellentes aptitudes pour réussir le concours ou l'examen professionnel. ●



Nous sommes très loin de la juste reconnaissance de la valeur et de l'implication professionnelle des agents

La CGT attire l'attention des agents sur le rôle primordial du CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel) en général dans le déroulement de leur carrière, mais en particulier dans le cadre de la promotion par liste d'aptitude surtout depuis la suppression des réductions d'ancienneté (merci PPCR!).



Et après ?

La DG poursuit sa politique de remise en cause de nos droits et garanties avec :

- => l'affectation au département au mouvement du 1/09/2020
- => l'allongement des délais de séjour
- => la limitation du nombre de passage des concours
- => la convocation des concours internes et externes le même jour
- => la formation des promus bradée
- => l'instauration d'un stage probatoire pour les inspecteurs, etc

Toutes les croix devant être en excellent, il faut rester très vigilant sur leurs progression.

Les appréciations doivent aussi reconnaître les qualités et compétences de l'agent, mais surtout elles doivent être en adéquation avec le rapport que le chef de service rédige pour les agents qu'il qualifie d'excellents.

Aucune réserve ne doit « entacher » une candidature. Si c'est le cas, il faut déposer un recours sur le CREP.

Enfin, avec la mise en œuvre du RIFSEEP prévue au 1/01/2020, le CREP servira de base pour reconnaître directement dans le régime indemnitaire, l'engagement et la valeur professionnelle des agents. ●

Pour des critères objectifs, pour une affectation fine, contre la rémunération au mérite, contre le démantèlement de la DGFIP, votez et faites voter CGT



Retrouver ce compte rendu, ainsi que beaucoup d'autres infos sur le site de la CGT Finances Publiques 83

Vos élus, suppléants et experts A : Eric Gaillard, Odile Manie et Françoise Martinez
Vos élus, suppléants et experts B : François Le Darze, Colette Moulun-Dutrey, Sophie Catogni, Isabelle Quinson, Philippe Perrier et Françoise Martinez