



## Compte rendu CAPL n°2 Liste d'aptitude de C en B du 19 novembre 2012

La CAPL n° 2 de liste d'aptitude pour le passage de C en B pour l'année 2013 a été convoquée alors même que les volumes de promotion du Plan de qualification ministériel ne sont toujours pas connus. L'administration n'était donc pas en mesure d'indiquer aux élus locaux, et alors qu'elle s'y était pourtant engagée, les potentialités propres à notre direction.

En déclaration liminaire, les élus CGT Finances Publiques 05 ont déploré l'irresponsabilité de la DG qui a laissé se tenir des CAPL sans aucune information exacte sur les potentialités à appliquer. Dans un contexte de plus en plus difficile pour les agents de la DGFIP, la CGT a condamné l'attitude de l'administration et du ministre qui méprisent les agents en attente d'une promotion, celle-ci ayant un impact sur leur pouvoir d'achat, leur demande de mutation et l'exercice de leurs missions.

Après lecture de notre déclaration liminaire, le Président a répondu à notre revendication d'une plus grande transparence dans la sélection des candidats : il a rappelé les critères retenus, à savoir, la notation, les appréciations littérales et l'avis du chef de service. En outre l'ancienneté de l'agent est prise en compte pour départager les candidats dans la mesure où la promotion par liste d'aptitude est sensée récompenser en priorité les agents les plus « méritants » qui se trouvent en fin de carrière. Pour reprendre les termes du Président: «les meilleurs parmi les excellents. »

L'administration semble donc considérer la notation comme un élément d'appréciation objectif, rationnel et transparent, ce qui n'est pas notre point de vue quand on sait que d'une part il y a un quota de bonification et d'autre part une ventilation opaque par service (certains services n'en ont que très peu). Quand aux appréciations littérales, est-il nécessaire de rappeler qu'elles ne sont en rien équitables ou transparentes (la qualité de rédaction des appréciations littérales n'étant pas la chose la mieux partagée par les notateurs, il faut en outre savoir lire entre les lignes)

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous avons relevé plusieurs erreurs dans le tableau récapitulatif de la sélection effectuée par la Direction. En effet les notations mentionnées s'avéraient erronée pour plusieurs dossiers (soit en leur faveur, soit en leur défaveur mais soyons juste jusqu'au bout). L'administration a répondu que ce tableau émanait de la DG et que les corrections seraient demandées à celle-ci.

S'agissant de la suppression à venir du « droit au retour » en vigueur dans la filière gestion publique, le président a rappelé que la candidature à la liste d'aptitude impliquait un engagement à la mobilité géographique et fonctionnelle et que ce point avait été souligné lors des réunions d'information des candidats.

Ainsi les candidats de la filière gestion publique promus au titre de 2013 ont la garantie de rester dans le département mais pas sur leur poste actuel (fonction et résidence).

En revanche à compter de 2014, tous les candidats promus (des deux filières) devront participer au mouvement national.

L'administration a présenté son projet de sélection qui comptait 6 agents proposés « excellents » (3 par filière) et 5 agents proposés « très bons ».

Le débat s'est alors porté sur le rôle des représentants dans le cadre de la CAPL de liste d'aptitude : les élus CGT Finance Publique 05 ont tenu à rappeler qu'il ne leur appartenait pas d'élaborer la sélection en cogestion avec l'administration (si la CAPL ne peut pas proposer d'autre candidat « excellent » que les 6 déjà proposés par l'administration, il n'appartient pas aux élus de choisir ceux qui seront retenus).

Après discussions, l'administration accepte de sélectionner 3 agents supplémentaires dans le groupe des « excellents » dont 1 pour la filière fiscale et 2 pour la filière gestion publique. De plus 3 agents initialement proposés « à revoir » sont désormais proposés « très bons ».

Ainsi, pour la Direction du 05, 9 agents sont proposés « excellents », 5 agents sont proposés « très bons »

Il a été précisé que le fait d'être proposé « très bons » au titre d'une année ne constitue pas une garantie d'être proposé « excellent » l'année suivante. Un agent ne pourra en revanche pas être « déclassé » c'est à dire passer d' « excellent » à « très bon » ou de « très bon » à « à revoir » sauf bien entendu en cas de faute grave, sanctions disciplinaire...

L'administration a proposé de passer au vote de la liste nom par nom. Puis par groupe (excellents, très bon, à revoir).

Ne s'estimant pas compétents pour juger du mérite et de l'aptitude des candidats des uns par rapport aux autres, les élus CGT Finance Publique 05 ont décidé de ne pas prendre part au vote.

Le Directeur a ensuite procédé, seul, au classement qui sera publié sur Ulysse local.

Il y aura un nouveau classement au plan national, par ordre de mérite unique, sur la base des propositions des Directions locales et bien entendu dans la limite des possibilités de promotion qui ne sont pas encore connues.