



COMPTE RENDU CAPL DU 12 ET 13 NOVEMBRE LISTE D'APTITUDE DE C EN B

-9H30 Ouverture de la séance, lecture des déclarations liminaires des syndicats.

Aucune déclaration commune, vous pourrez lire la déclaration de Force Ouvrière au verso.

-10h30 Réponse de Mr PONS :

« Cette année encore les promotions seront équivalentes à l'an dernier. Je m'étais engagé à garder les excellents restés en bas de liste l'an passé pour qu'ils puissent être retenus cette année ».

Il annonce le nombre de candidats 202 contre 219 l'an dernier.

Il faudra noter que 18 pourront être retenus cette année.

Mr Allard précise les critères de sélection :

- **1 R2 et trois excellents minimum dans le tableau synoptique**
- **Appréciations littérales mettant en avant le + que l'agent peut dégager dans son dossier**
- **Grade AAP1**
- **Age : 45-55 ans en priorité**

Le vote sur le précédent procès-verbal est prononcé.

-De 11h à 12h30 et de 14h à 17h30 le 12 novembre et le 13, les dossiers de chaque agent postulant sont examinés.

Tout au long de cette CAP, la direction n'a cessé de rappeler qu'il fallait être réaliste, et qu'avec 18 places sur 202 dossiers postulants (soit moins de 10% des candidats) elle ne pouvait pas faire de miracles.

A l'issue de cette CAP:

4 adhérents de Force Ouvrière ont été classés dans les excellents et 2 dans les très bons.

Vos élus en CAP continueront à vous défendre et à vous conseiller pour toute candidature.

Sentiments syndicalistes

Barbara Gueboub

Florence Foessel





L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. (Saint Exupéry)

Déclaration liminaire des élus F.O.- DGFIP 13 (Liste d'aptitude C en B)

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la CAP Locale d'élaboration de la liste d'aptitude 2015.

En préambule, nous souhaitons réaffirmer que le syndicat **F.O.- DGFIP** est pour la liste d'aptitude en tant que mode de recrutement au grade supérieur. En complément du concours interne et de l'examen professionnel, elle permet de reconnaître les compétences de ceux qui sont sélectionnés, parcequ'ils font preuve au quotidien, des années durant, de qualités indéniables et remarquées. La liste d'aptitude est un mode de promotion statutaire, offert aux agents qui n'ont pas la possibilité de passer les épreuves du concours ou de l'examen, ou qui échouent à plusieurs reprises.

Elle reste un mode de reconnaissance professionnelle pour les plus anciens et permet aux plus jeunes de développer une carrière.

Les élus **F.O.- DGFIP** tiennent également à rappeler un point essentiel : **la liste d'aptitude** retenue à l'issue des discussions **relève bien du seul choix de l'Administration.**

Le rôle des élus **F.O.- DGFIP** n'est en aucun cas, comme on l'entend par trop souvent et de façon erronée, de faire de la « cogestion ».

Les élus **F.O.- DGFIP** ont bien pour rôle, en tant que représentants des personnels, de défendre les collègues qui postulent et dont les dossiers sont tout aussi méritoires que ceux retenus.

Le guide des travaux publiés par la Direction Générale prévoit : « Afin de permettre aux CAPL de jouer pleinement leur rôle et de favoriser le dialogue social, la liste des agents classés « excellents » présentée par le Directeur, devra obligatoirement comporter un nombre d'agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction ».

Or aujourd'hui, nous constatons que les potentialités ne sont toujours pas connues, alors que vous avez déjà fait paraître sur le site Ulysse Local, dès le 27 octobre, la liste des agents proposés pour les Bouches-du-Rhône. Cela ne peut que créer le trouble auprès des élus et des agents.





Cette année encore, certains dossiers classés « excellents » par les chefs d'unité, apparaissent sur la liste « très bons agents ». De même, des agents sont classés dans « à revoir » alors que depuis des années, les appréciations et notations sont d'excellente facture...

Les collègues sont dévalorisés et démotivés. Leurs responsables d'unité se sentent désavoués par la hiérarchie supérieure et en difficulté vis-à-vis de leur personnel !!!

En conclusion, Les élus **F.O.- DGFIP** dénoncent la remise en cause inacceptable du plan pluriannuel de qualification, juste reconnaissance des efforts consentis par les personnels et de leur technicité.

F.O.- DGFIP revendique à minima la reconduction du plan de qualification ministériel 2009 :2012 et, en conséquence, le classement d'un nombre significatif de collègues.

