

**CAP LOCALES DES 15 ET 16 NOVEMBRE 2012  
LISTES D'APTITUDES 2013 DE C EN B ET DE B EN A**

Les CAP devant statuer sur les propositions locales de la Direction en vue de l'établissement des listes d'aptitudes 2013 se sont réunies à Quimper les 15 et 16 novembre 2012.

**Liste d'aptitude au grade de contrôleur de 2<sup>ème</sup> classe :**

Pour pouvoir postuler il faut être agent administratif ou technique des finances publiques et justifier d'au moins 9 années de services publics, les conditions de service s'appréciant au 31 décembre 2013.

Afin d'offrir aux agents une information complète sur les différentes conséquences d'une inscription sur la liste d'aptitude, des réunions collectives d'information ont précédé la sélection.

Après appréciation de la valeur professionnelle des agents, les Directions départementales classent les candidats en trois groupes : « proposé excellent », « proposé très bon », et « à revoir ».

La valeur professionnelle est donc appréciée sur la base des critères suivants :

- Prise en compte des évaluations notation des 5 dernières années (appréciations et évolutions chiffrées).
- Aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur,
- Aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique,
- Le parcours professionnel,

A noter également que les Directions départementales doivent porter une attention particulière aux candidatures des excellents agents de fin de carrière âgés de 58 ans et plus au 31 décembre 2013.

En 2011, chaque Direction locale recevait préalablement à la finalisation de ses propositions un volume indicatif des possibilités de promotions envisageables au titre de la sélection en cours. (13 agents proposés sur 11 potentialités en filière fiscale et 18 agents proposés sur 15 potentialités en filière gestion publique).

Cette année, la Direction a indiqué que la Direction Générale leur avait fixé des plafonds qui, contrairement aux années passées, ne permettaient pas de classer des agents au-delà de ce contingent. **(plafond de 11 agents à proposer « excellent » pour la filière fiscale et plafond de 15 agents à proposer « excellent » pour la filière gestion publique).**

Cette année, 45 candidats postulaient en filière fiscale et 124 en filière gestion publique.

La possibilité était donnée aux Directions locales de proposer des agents « très bons » en vue de constituer un éventuelle vivier de candidatures de qualité **pour l'année suivante.**

Concernant la filière fiscale 4 dossiers ont été proposés « Très bon » et 6 pour la filière Gestion publique.

**Commentaires FO DGFIP29 CAPL N°2 C en B :**

**Comme indiqué dans notre déclaration liminaire la Direction avait publié en amont de ces CAP locales ses propositions d'agents proposés « excellents » et aux élus en CAP ses propositions d'agents « proposé très bon ».**

**Ainsi, les plafonds fixés par la Direction Générale étaient atteints sur la filière fiscale et dépassés (+2) sur la filière gestion publique.**

**Sans remettre en cause la qualité des dossiers proposés par l'Administration, force est de constater que la présentation en amont de listes bloquées ne démontre pas une volonté de concertation avec les représentants du personnel.**

Si nos interventions en séance ont permis de faire rajouter des dossiers d'agents en catégorie « très bon » il n'en demeure pas moins que de nombreux très bons dossiers n'ont pas été retenus au prétexte de motifs désormais bien rôdés par l'Administration.

Nous avons dénoncé le fait d'écarter quasi systématiquement des très bons dossiers qualifiés de « trop jeunes » en ancienneté administrative pour ne pas prendre le risque de les voir refuser par les CAP nationales. En aucun cas, le décret de 2010 fixant les conditions requises pour postuler à la liste d'aptitude ne fait état de restrictions liées à l'ancienneté administrative et encore moins à l'âge des candidats et nous déplorons cette pratique discriminante de la DGFIP consistant à écarter certains dossiers suivant de tels critères.

**FO DGFIP**, ne peut accepter le discours de l'Administration consistant à inviter cette catégorie d'agents à passer les concours car tous les agents y compris les plus jeunes ne disposent pas de situations personnelles favorables pour préparer les concours dans les meilleures conditions.

Même si l'Administration a précisé qu'elle abordait les dossiers de façon globale en intégrant dans son analyse les appréciations et les évolutions chiffrées de la notation, il apparaît clairement dans les faits que le cumul des réductions d'ancienneté acquises sur les 5 dernières années représente le critère déterminant dans la sélection des dossiers.

Nous avons à nouveau dénoncé, l'aspect réducteur de cette approche qui ne tient pas compte des quotas budgétaires de réductions d'ancienneté ne permettant pas de valoriser tous les agents méritants.

Cette injustice, certains notateur n'hésites d'ailleurs pas à la souligner au moment de rédiger leurs appréciations.

Comme indiqué dans notre liminaire, **FO DGFIP** a été la seule organisation à défendre le droit au retour des agents promus au grade de contrôleur, et à demander l'extension de ces dispositions à l'ensemble des personnels de la DGFIP, considérant qu'il s'agissait pour les uns d'un maintien des acquis et, pour les autres, d'un progrès social.

Pour **FO DGFIP**, la possibilité pour les agents promus de C en B de retourner dans leur département d'origine à l'issue de leur formation initiale ou « droit au retour » favorise la promotion interne, l'égalité professionnelle homme / femme, en évitant que certains renoncent à se présenter au concours ou à postuler à la liste d'aptitude du fait d'une obligation de mobilité pour un gain indiciaire modique.

Vote des OS sur les agents « proposé excellent » et « très bon » :

**FO DGFIP – CFDT : Abstention, Solidaires – CGT : Contre.**

Vote des OS sur les agents proposés « à revoir » :

**FO DGFIP- Solidaires- CGT-CFDT : Contre.**

Liste d'aptitude au grade d'Inspecteur des Finances publiques:

Les conditions requises pour pouvoir postuler sont les suivantes :

- Etre fonctionnaire de catégorie B de la DGFIP,
- Justifier de 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B.

La valeur professionnelle des candidats est appréciée sur la base des critères définis en CAP n°2 avec une prise en compte particulière de l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement.

Comme en CAP n°2, les plafonds par filière remplacent cette année les volumes indicatifs de promotion ce qui donne **2 propositions locales pour la filière fiscale et une pour la filière gestion publique.**

Pour cette liste 2013, le département du Finistère enregistre **19** candidats sur la filière gestion publique et **14** sur la filière fiscale.

La possibilité était donnée aux Directions locales de proposer des agents « très bons » en vue de constituer un éventuelle vivier de candidatures de qualité **pour l'année suivante.**

Concernant la filière fiscale 1 dossier a été proposé « Très bon » et 1 également pour la filière Gestion publique.

## Commentaires **FO** DGFIP29 CAPL N°1 B en A :

De la même manière qu'en CAP n°2 la Direction avait publié ses propositions en amont sur l'Intranet local à savoir un dossier proposé « excellent » pour chacune des deux filières et avait communiqué aux élus une candidature proposée « très bon » sur la filière gestion publique.

Compte tenu de l'hyper sélectivité des promotions, il va s'en dire que l'exercice du dialogue social s'est avéré encore plus contraint dans cette CAP des Inspecteurs.

Au final, la Directrice a proposé deux dossiers « excellent » sur la filière fiscale et un dossier « très bon » en position d'attente pour l'année prochaine.

Sur la filière gestion publique, le statut quo a été maintenu par la Directrice malgré plusieurs dossiers de grande valeur que nous avons défendus et pour lesquels l'Administration ne nous a pas désavoués. Pour autant elle n'a pas souhaité aller au-delà de ses propositions initiales ce que nous déplorons.

Nous avons bien senti également et d'ailleurs souligné en séance, que cette différence de traitement entre les deux filières résulte sans aucun doute d'un manque de recul de la Direction locale par rapport aux métiers de la filière gestion publique.

Nous espérons, malgré tout, avoir été entendus pour que les prochains arbitrages puissent prendre en compte l'investissement d'agents, qui ont plus qu'à cœur de porter à son meilleur niveau l'image des services la DGFIP.

Vote des OS sur les agents « proposé excellent » et « très bon » :

**FO** DGFIP – CFDT : Abstention, Solidaires : Contre.

Vote des OS sur les agents proposés « à revoir » :

**FO** DGFIP- Solidaires- CFDT : Contre.

Vos REPRESENTANTS **FO** DGFIP EN CAP : Michelle GALLY (Brest BMO) ; Yvonne BELIERES (SIE Quimper Est) ; Murielle MORICCI (SIP Quimper Est) ; Didier KERDONCUFF (SIE Châteaulin) ; Patrick VELIN (SIP Quimper Ouest) ; Jean Yves LE BOUTER (France Domaines) ; Erick GUERRY (DDFIP Brest).

Pour conclure, ces CAPL ont été marquées une fois encore par une trop forte sélectivité, à un moment où les agents compensent plus que jamais, par leur engagement sans faille, les conséquences liées aux insuffisances des effectifs et des moyens budgétaires.

C'est pourquoi, nous revendiquons l'abondement des promotions sur tous les modes de recrutement : Concours interne, concours spécial, liste d'aptitude.

Malheureusement il est à craindre que cette promotion 2013 soit au final ramenée à des volumes encore plus réduits alors même que l'on nous annonce des réductions de 50% des mesures catégorielles dans la fonction publique d'Etat.

**FO** DGFIP n'admet pas que les agents de la DGFIP soient continuellement les variables d'ajustement des politiques d'austérité menées par les gouvernements de tous bords.

Nos dirigeants ne doivent pas perdre de vue que si la DGFIP est au cœur de la République elle est aussi depuis des années au cœur de toutes les réformes et de tous les sacrifices pour les agents.

Pour défendre leurs légitimes revendications et contrer le processus destructeur de nos missions et de nos services, **FO** DGFIP ainsi que l'ensemble des organisations syndicales de la DGFIP, appelle l'ensemble des personnels à réagir et à se mettre en grève le 27 novembre 2012.

# LE 27 NOVEMBRE 2012

# TOUTES ET TOUS EN GREVE !