



## CAP LOCALES DES 15 et 16 novembre 2018

### LISTES D'APTITUDE 2019

## DES PROMOTIONS ENCORE EN BAISSSE !

### GIRONDE

Pour cette CAP locale n°2, 109 candidats postulaient à la liste d'aptitude, pour une potentialité départementale de 8 inscriptions pour la Gironde.

Les chefs de services ont classé en «excellent» 64 agents, «très bon» 36, «à revoir» 9.

En liminaire, les élus **FO-DGFIP** ont dénoncé à nouveau ce trop faible nombre de promus par liste d'aptitude Pour 2019, au plan national, le volume – indicatif – des potentialités n'est que de 375 promotions (en 2012, 1 868 promus, 695 en 2016, 550 en 2018). En Gironde, seulement 8 potentialités (contre 11 en 2017 et 42 en 2012).

Les élus FO ont déploré que le nombre de postulants stagne à un niveau très bas, conséquences de suppressions de postes, de règles de gestion défavorables aux agents et de l'abandon du droit au retour.

**F.O.-DGFIP** a demandé au Président de la CAPL d'être attentif notamment aux postulants qui sont près de la cessation d'activité. Bon nombre d'entre eux abandonnent à quelques années de la retraite malgré des dossiers prometteurs.

**F.O.-DGFIP** a fait remarquer qu'il y a incohérence entre le compte rendu d'entretien professionnel et le rapport du chef de service. Sur 44 dossiers qui ne sont pas proposés excellent par le chef de service, 26 d'entre eux ont une aptitude confirmée pour l'accession au grade supérieure qui est mentionnée sur leur fiche de notation. Étonnée, la Direction nous a fait savoir qu'elle fera un rappel de vive voix et sera très attentive à la rédaction des rapports. Elle s'engage à demander aux chefs de service la présentation du rapport à l'agent concerné.

Les critères de sélection retenus sont les suivants :

Avis favorable du chef de service, constance du dossier sur un minimum de cinq ans (voire parfois plus...), qualité du dossier d'évaluation,(réductions d'ancienneté, appréciation littérale).

Capacité d'adaptation rapide dans les différentes missions exercées, la polyvalence de l'agent, (un parcours professionnel diversifié et réussi peut être un élément prépondérant pour départager les dossiers); les prises d'initiative, les qualités rédactionnelles.

Autres critères : le sens du travail en équipe, la capacité à rendre compte ainsi que la mobilité géographique/fonctionnelle...

Nouveauté : « Aptitude confirmée » doit être validé par le chef de service.

Bon courage à tous les cadres C pour réussir à démontrer de telles qualités en fonction des postes qu'ils occupent!

**D'où l'importance du travail en amont avec vos représentants FO.**

Ce sont les échanges entre le candidat et les élus des personnels, dans le cadre de la préparation du dossier, qui permettent de développer l'argumentaire pertinent et indispensable à l'évolution

positive de la candidature.

Quelques exemples de critères que l'administration évoque pour justifier de la non-inscription des candidats:

- tableau synoptique trop faible / dossier à consolider/dossier pas assez valorisé/dossier qui ne relève pas de l'excellence : d'où l'utilité parfois de déposer un recours pour faire progresser leur dossier.
- de même, les chefs de service qui souhaitent pousser un dossier, ont tout intérêt à le booster (propos dithyrambiques s'il le faut et ne pas hésiter à attribuer de nombreux « excellents »)
- la direction ne parle plus d'agents trop jeunes mais d' « expérience professionnelle à la DGFIP à consolider » ou « faible expérience administrative à la DGFIP » car ces collègues remplissent les conditions fixées par l'instruction (être agent administratif ou agent technique des Finances Publiques et justifier d'au moins 9 ans de services publics).

Pour **FO-DGFIP**, soit les conditions sont remplies, soit elles ne le sont pas!...Point. Il est dommage d'entendre « en devenir » du fait de l'âge..

A l'issue des travaux de cette CAP locale N° 2 des Contrôleurs, le Président informe les membres de la CAPL du classement par ordre de mérite les candidats proposés « **excellent** » **au nombre de 11**, ainsi que des candidats proposés en « très bon » au nombre de 8. Ces agents constituent une sorte de vivier local dans lequel les candidats « excellents » seront sélectionnés l'an prochain. Ils sont toujours présentés par ordre alphabétique (mais il est interdit de publier leurs noms sur Internet).

Les autres candidats, examinés sont considérés « **à revoir** » par l'administration.

#### **Les représentants FO-DGFIP en CAPL B:**

Anne CASTELL,	Alain DUFREIX,	François LABATTU,	Alexandre FAURE,
05 56 93 51 75	05 56 90 76 97	05 56 90 76 49	05 57 81 95 34

Marie-Paule Moze (expert),	Olivier DUBARRY (expert)
05 56 24 83 96	05 56 24 81 53

**TOUTES NOS INFORMATIONS SUR NOTRE SITE WE**  
**<http://www.fo-dgfip-sd.fr/033>**

