

## COMPTE RENDU de la CAPL du 05/11/2013

### CAPL cadres B « LISTE D'APTITUDE au grade de CONTRÔLEUR » :

*Les représentants FO pour cette CAPL cadres B :  
Sébastien LIEVRE, Anne RETO-RIVIERE et Frédéric DANO*

#### Il ressort de cette CAPL les données suivantes :

68 cadres C avaient déposé leur candidature (81 l'an dernier). Cette baisse du nombre de candidatures s'explique en grande partie par l'abandon du droit au retour dans le département d'origine dans la filière gestion publique.

Le quota de promotion pour cette année serait fixé à 11 par la Direction Générale. Par conséquent, le Président de la CAP locale Mr Cérés propose de classer 14 agents dans la rubrique « excellent », 7 par filière. Cette notion de filière devrait rapidement disparaître avec la mise en place des nouvelles règles de gestion unifiées.

Une semaine avant la tenue de cette CAP, une première liste de 8 noms a été diffusée sur Ulysse 85, liste reprenant les 6 candidats déjà classés excellents l'an dernier mais non retenus et 2 nouveaux candidats. Dès le début de cette CAP locale, à la demande des 3 syndicats (FO + CGT et Solidaires), le Directeur nous annonce la liste supplémentaire de 6 nouveaux noms, pour ainsi aboutir aux 14 sélectionnés...

Les représentants FO ont fait la démonstration que le critère prépondérant cette année, encore plus que les précédentes, était la notation ou plutôt le cumul des bonifications obtenues ces 5 dernières années. Nous avons fait le constat que le classement est très arithmétique.

Nous avons exigé du Directeur qu'il accepte de dérouler davantage cette liste en acceptant d'abonder une liste d'agents classés « très bons » (agents ayant alors vocation à être classés « excellents » l'année suivante), afin de donner un peu d'espoir à un maximum d'agents. Il nous a fallu longuement insister pour que la Direction accepte mais finalement, une liste de 4 noms supplémentaires nous a été proposée dans la rubrique « très bons » toujours avec le même critère de sélection, à savoir le cumul des bonifications obtenues ces 5 dernières années.

**Il ressort donc de l'analyse du classement proposé par la Direction que seuls des agents ayant obtenu un cumul égal ou supérieur à 6 mois pouvaient espérer être sélectionnés cette année !**

**Et parmi les 12 agents retenus en 2013 (+8 excellents et 4 très bons), sans tenir compte des 6 restants de 2012, 10 avaient un cumul égal ou supérieur à 8 mois...**

**Nous pouvons donc affirmer que la notation demeure le critère absolu pour espérer décrocher la liste d'aptitude !!!**

Ces données chiffrées vous permettront de pouvoir vous positionner et nous vous encourageons lors des prochains entretiens d'évaluation avec vos chefs de service à être très vigilant. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez avoir des explications complémentaires.

C'est donc parmi cette liste de 14 collègues classés « excellents » que la CAP nationale se prononcera prochainement. Tous ne seront certainement pas promus cette année mais leurs dossiers seront alors de nouveau proposés l'an prochain.

**Les 50 autres candidats restent donc classés dans le groupe des dossiers « à revoir », sans obtenir aucune explication... Comme l'an dernier, la Direction s'est engagée à recevoir les agents non retenus souhaitant un entretien, accompagnés s'ils le souhaitent par un représentant des personnels.**

**Nous vous encourageons donc à nous contacter si vous souhaitez demander une audience et vous faire accompagner par un représentant du personnel.**

**VOTE DES SYNDICATS :  
CONTRE (CGT + Solidaires) et ABSTENTION (FO)**

*Ce vote, cette abstention, s'explique à la fois par notre attachement à ce type de promotion qu'est la liste d'aptitude mais aussi par une volonté de dénoncer un mode de sélection subjectif, puisqu'au final, ce sont les chefs de service seuls qui ont tous les pouvoirs en main pour accorder ou non des bonifications suffisantes à leurs agents...*

**Nous sommes à votre disposition pour vous fournir des explications concernant vos dossiers et nous vous encourageons à être très vigilants lors de votre prochain entretien de notation afin que votre candidature à la liste d'aptitude soit véritablement prise en compte par votre chef de service.**

**Queques extraits de notre déclaration liminaire :**

Les représentants FO DGFIP tiennent à vous préciser que cette sélection entraîne beaucoup de déçus et de désillusion, situation amplifiée ces derniers temps du fait de la réduction des plans de qualification. Les collègues de tout grade, malgré leurs efforts quotidiens pour que leurs missions de service public continuent d'être effectuées tant bien que mal, ne sont pas suffisamment récompensés. Leurs traitements stagnent ou diminuent d'année en année avec le gel du point d'indice et la hausse de certains prélèvements, sans parler de la baisse du pouvoir d'achat dans son ensemble qui aggrave la situation.

**Malgré l'attachement de notre syndicat à la promotion par tableaux d'avancement et par liste d'aptitude, nous déplorons la subjectivité de celle-ci car c'est sur la base du seul avis du Directeur et des chefs de service que les agents sont proposés excellents, très bons ou à revoir.**

Comme tous les ans, les modalités de sélection qui profilent les candidats permettent à la Direction de s'affranchir de tout critère objectif. La notation des 5 dernières années est un élément certes important mais pas suffisant du fait de sa subjectivité. FO DGFIP condamne ces dispositions qui nous sont imposées et demande le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur des critères plus larges.

**Face à cette sélectivité, nous faisons la démonstration de la nécessité de créer des grades de fin de carrière et de prévoir de véritables plans de qualification pour permettre à chacun une évolution de carrière digne de ce nom ! Ce n'est plus seulement une revendication, mais c'est devenu une question d'égalité et de justice sociale. Cette demande est formulée avec insistance depuis plusieurs années par notre syndicat pour tous les grades.**

Les élus en CAP Locale sur les listes FO demandent le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur un barème de notation claire intégrant un maximum de critères objectifs à définir sur un plan national. Face à une sélection basée sur la subjectivité, ils ne s'associeront pas, dans un système de cogestion, à la mise en concurrence des agents entre eux. Ils ne sauraient cautionner une CAP Locale qui verrouille pratiquement tout débat en présentant une seule liste d'agents proposés « excellents » avant la tenue de la CAPL. Les agents méritent un peu plus de visibilité quant à leur possibilité individuelle de promotion et à ce titre, nous exigeons qu'une liste d'agents « très bons » soit également établie.

Les représentants FO dénoncent les nouvelles modalités d'affectations des promus qui ne sont pas un progrès social, bien au contraire. Nous rappelons dans cette enceinte que le syndicat national FO DGFIP, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale le maintien de ce que l'administration appelait « droit au retour », c'est à dire l'affectation dans le département d'origine des agents promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude !

Ce dispositif existait déjà dans la filière gestion publique jusqu'à l'année dernière. Il aurait permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment de mères de famille pour qui la mobilité forcée constitue naturellement un frein. Notre syndicat FO DGFIP revendique toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques quelle que soit leur filière d'origine.

**Notre site internet pour vous informer régulièrement :**

**<http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>**