



**CAPL cadres A - CAPL cadres B  
du 4 novembre 2014  
DÉCLARATION LIMINAIRE  
" Liste d'aptitude B en A puis C en B "**

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP locale aujourd'hui pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude. La promotion interne par cette voie devrait être fortement encouragée par notre Direction Générale, dans son intérêt et dans celui de son personnel. Elle montre ainsi sa reconnaissance des services rendu par les promus et elle s'appuie sur leur compétence professionnelle déjà acquise.

Cela devrait être du gagnant/gagnant mais la réalité est toute autre. Les représentants FO tiennent à vous préciser que cette sélection entraîne beaucoup de déçus et de désillusion, situation amplifiée ces dernières années 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. Certes ce n'est pas vous qui décidez les volumes annuels de promotion mais de notre point de vue, vous devez lorsque vous en avez la possibilité, récompenser un maximum d'agents et c'est aussi en acceptant de proposer une liste d'agents au classement intermédiaire « très bon » dans les 2 CAPL que vous donneriez un gage d'espoir à un plus grand nombre d'agents, afin de les récompenser de leur dévouement quotidien pour faire fonctionner les services ! Vous pouvez le faire Mr Le Président, et j'irai même plus loin, vous devez le faire, ne serait que pour donner davantage de visibilité aux personnels concernés.

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 semble l'élément le plus important mais pour nous il n'est pas suffisant du fait de sa trop forte 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 et transparents. La sélection déjà sévère entraîne déception et désillusion chez les recalés qui n'ont pas, pour la quasi totalité, le sentiment d'avoir démerité. La lecture de dossiers montre d'ailleurs l'infime séparation qui peut exister entre les heureux élus et les autres.

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.

FO-DGFIP demande que figure dans tous les dossiers des candidats un rapport écrit du Directeur à l'instar de ce qui nous est donné pour les seuls candidats classés « excellents ». Cela permettrait à tous de se situer et d'évaluer peut-être les possibilités réelles d'aboutissement de leur candidature. Le flou entretenu soit par la Direction soit par le chef de service sur le succès de la sélection permet ainsi de maintenir le candidat dans un état illusoire comportant exigences professionnelles et disponibilité accrues... jusqu'à ce qu'au bout d'un certain temps, ce dernier comprenne enfin qu'il ne sera jamais sélectionné. L'extrême sélectivité, renforcée dernièrement par des plans de qualification drastiquement réduits pour des raisons budgétaires, entretient de l'amertume et de la démotivation. De plus, elle impacte aussi les autres collègues. En effet, pour être sélectionné, il faut un excellent dossier. Cela signifie que l'évaluation professionnelle doit être à la hauteur de cette excellence donc si un candidat prometteur est en vue, son dossier doit, au fil des ans, être consolidé. Cette consolidation se fait malheureusement au détriment des autres. Entendons-nous bien. Les représentants FO-DGFIP veulent dénoncer, non pas la situation personnelle du futur « élu » mais l'extrême sélectivité de la promotion qui entraîne une dérive au niveau de l'évaluation professionnelle et du cadencement de l'avancement.

Les élus en CAP Locale FO DGFIP 85 demandent le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur un barème de cotation claire intégrant un maximum de critères objectifs à définir sur un plan national. Face à une sélection basée sur la subjectivité locale, ils ne s'associeront pas, dans un système de cogestion, à la mise en concurrence des agents entre eux. Ils ne sauraient cautionner des CAP locales qui verrouilleraient pratiquement tout débat en présentant une liste figée. Les agents méritent un peu plus de visibilité quand à leur possibilité individuelle de promotion et à ce titre, nous exigeons qu'une liste d'agents « très bons » soit systématiquement établie dans les 2 CAPL.

Les représentants FO dénoncent les 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 », notamment pour les C en B. S'agissant des candidats promus après consultation de la CAP nationale, les élus FO demandent que l'affectation se fasse, si le candidat le souhaite, dans son département d'origine, compte tenu de l'impact que peut avoir un déplacement sur sa vie personnelle et familiale sans parler du coût financier. Le promu sait qu'il s'est engagé à être mobile professionnellement et géographiquement, mais l'administration, si elle veut véritablement encourager la promotion interne, doit aussi offrir les meilleures chances de réussite aux promus. Une installation au plus près des intérêts de l'agent la sert aussi. Ce dispositif permettrait une promotion sociale à de nombreux collègues et notamment les 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.

Mr Le Président, afin de défendre les intérêts des agents, les élus FO DGFIP 85 évoqueront les dossiers des agents qui les ont saisis et exigeront des explications claires de votre part, car de nombreux candidats font les frais de vos choix et ne les comprennent pas.

Comme l'an dernier, nous vous répétons que certains chefs de service font miroiter parfois depuis plusieurs années une bien improbable promotion, dans le seul but de ne pas démobiliser les agents ! C'est pourquoi, FO redemande au Directeur de prévenir par écrit les agents ayant fait parvenir leur candidature et non sélectionnés, afin de leur offrir la possibilité de le rencontrer pour qu'ils soient informés sur les motifs de leur non-sélection.