

CAPL n°1 et 2

Liste d'aptitude de B en A et de C en B

FO défend la promotion interne

La CAP Locale n°2 et n°1 s'est réunie le 7 et le 12 novembre 2014 pour constituer la liste d'aptitude départementale au grade d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques.

Nous avons à l'ouverture de la séance prononcé la déclaration suivante :

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 de C en B de la direction.

La délégation F.O.-DGFIP constate que, malheureusement, le nombre de postulants au niveau national est en nette diminution par rapport aux dossiers recensés l'année dernière.

La cause en est évidente : les nouvelles modalités d'affectation des promus ne sont pas un progrès social, notamment pour ceux originaire de la gestion publique.

Nous rappelons dans cette enceinte que le Syndicat National F.O.-DGFIP, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale des Finances Publiques 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 dans la FGP. Il aura permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment de mères de familles pour qui la mobilité forcée constitue naturellement un frein. Le Syndicat F.O.-DGFIP revendique toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques quelle que soit leur filière d'origine.

La Direction Générale des Finances Publiques est restée sourde à cette revendication préférant, par manque d'imagination et surtout manque d'ambition, mettre en place un système dont la rigidité fait perdurer au-delà du supportable des situations sociales difficiles et la vacance d'emploi qui accentue la dégradation des conditions de travail.

En effet, dès lors qu'un agent de catégorie C, promu B, participe au mouvement de mutation, son emploi en catégorie C est libéré et pourvu par mutation. En cas de refus, la seule solution retenue par l'administration est le reversement ALD (à la disposition du directeur) en catégorie C du département.

Tout est donc mis en œuvre pour que les agents des Finances Publiques renoncent à ce mode de recrutement statutaire. Nous n'osons pas imaginer que l'administration profite de la nette diminution des possibilités offertes par le plan de qualification pour dissuader de postuler un nombre toujours croissant d'agents.

Le Syndicat F.O.-DGFIP dénonce la politique de régression sociale sans précédent que constituent ces modalités d'affectation. Il dénonce une volonté de l'administration de réduire le coût salarial en incitant à la diminution des postulants par tous moyens, tout en affichant un taux de satisfaction plus élevé.

La Direction Générale des Finances Publiques s'inscrit-elle toujours dans le protocole pour la réduction des inégalités homme/femme lorsque dans le même temps elle met en place des dispositions la rendant impossible ?

Comment notre administration assure-t-elle désormais l'égalité de traitement à une mère de famille, candidate à un concours interne ou postulant à une promotion au choix, lorsque celle-ci n'y trouve d'autre avantage que la mobilité forcée, un gain de rémunération ridiculement peu élevé et des frais de double résidence ?

F.O.-DGFIP revendique toujours que tous les agents promus de C en B, par concours interne ou liste d'aptitude, aient la possibilité d'être affectés dans leur département d'origine.

I/ Liste d'aptitude de B en A

La CAP Locale n°1 s'est réunie le 12 novembre 2014 à 14h30 pour constituer la liste d'aptitude départementale au grade d'inspecteur des finances publiques.

Sur 316 agents éligibles, 40 ont fait acte de candidature contre 49 l'an dernier.

La potentialité du département était de 3 agents.

Lors de la CAPL, la direction départementale a porté ce contingent à 5.

A l'inverse de la pratique retenue dans la plupart des départements et notamment en Ile de France, la direction des Hauts de Seine a décidé de ne classer personne en catégorie « très bon » afin de mettre fin à la pratique ancienne dite du « vivier » permettant aux candidats proposés mais non classés de prendre rang sur une sorte de liste d'attente à la liste d'aptitude.

Critères de sélection : Il faut avoir obtenu au moins 8 mois de bonification au cours des cinq dernières années, avoir eu l'appui de son chef de service, être contrôleur principal du 7^{ème} au 11^{ème} échelon, ne pas être trop jeune (entre 45 à 60 ans), avoir été mobile dans sa carrière, avoir la capacité d'encadrer et d'animer une équipe, être référent départemental dans un domaine quelconque et avoir participé à la formation professionnelle départementale et/ou nationale.

II/ Liste d'aptitude de C en B

La CAP Locale n°2 s'est réunie le 7 novembre 2014 à 14h pour constituer la liste d'aptitude départementale au grade de contrôleur des finances publiques.

Seul 55 candidats postulaient cette année contre 69 l'an dernier et 79 il y a 2 ans !

La potentialité du département était de 7 agents contre 11 agents l'an dernier. Lors de la CAPL, la direction départementale a porté ce contingent à 8. La Direction a classé 6 candidats.

Il restait donc 2 agents à classer « excellents » selon les critères de la Direction, ci-dessous énoncés.

Critères de sélection :

Avoir obtenu au moins 7 mois de bonification au cours des cinq dernières années, (ce qui a écarté d'emblée 28 agents sur les 55 candidats). La réunion entre la Direction et les chefs de service a conduit à la sélection de 10 agents sur les 27. Cette réunion a examiné au sein des 27 dossiers, l'aptitude à l'encadrement , et à la mobilité fonctionnelle et géographique. Enfin, les critères d'ancienneté administrative et d'âge ont conduit à la sélection des 8 dossiers « excellents ».

La Direction a choisi 2 dossiers classés « très bon ».

FO DGFIP 92 , le seul syndicat favorable à la liste d'aptitude, a su défendre efficacement les dossiers.

FO s'est opposé à ces critères très sélectifs qui ont conduit à écarter pas loin de trois quart des candidats !

Pour mémoire , FO DGFIP a été la seule organisation syndicale à défendre « le droit au retour » pour tous les agents, quelle que soit la filière...

Sans le DROIT AU RETOUR, les agents qui manifestent une volonté de promotion sociale sont pénalisés dans leur vie personnelle : frais de double résidence, éloignement familial, frais de transport, etc...Or la Direction Générale est restée sourde à cette revendication.

la liste d'aptitude définitive sera finalisée à l'issue des travaux des CAP nationales compétentes.

Résultats des votes :

Pour : FO DGFIP

Contre : CGT et Solidaire

**FO DGFIP est le seul syndicat à défendre le principe de la liste d'aptitude au grade supérieur.
Celle-ci permet à des collègues, d'accéder au grade supérieur.
C'est une valorisation et une reconnaissance de leur parcours professionnel .**

5 SCRUTINS

EN CAPL,
AU CTL,
EN CAPN,
AUX CCP,
AU CTM

LE 4 DÉCEMBRE
**PRIORITÉ
AUX AGENTS**

**VOTRE VOIX
PEUT TOUT
CHANGER**

5 SCRUTINS

EN CAPL,
AU CTL,
EN CAPN,
AUX CCP,
AU CTM