

CAPL du 7 novembre 2013
Liste d'aptitude de «C» en «B» TGE et TAF année 2014

Conditions pour être candidats

- Durée statutaire de service exigée : 9 ans de services publics

Conséquences de la promotion 2014

- Les agents promus à l'issu de la CAPN devront obligatoirement participer aux mouvements de mutation de l'année 2014
- Les agents à l'étranger devront être à disposition pour rejoindre tout emploi susceptible de leur être proposé en métropole
- La promotion est fixée au 1^{er} septembre 2014
- La Direction informe les élus en séance des nouvelles règles en cas de renonciation :
Si renonciation au plus tard à la date de la publication du projet de la LA : l'agent reste C à son poste
Si postérieure à la publication du projet de la LA : l'agent reste C dans son département d'affectation, mais est affecté à la disposition du directeur « ALD »
Le cas des agents des TAF est toujours à l'étude

Candidatures bénéficiant d'une attention particulière

- Agents proposés et classés en CAP locale en 2012 et non retenus en CAPN,
- «excellents » agents âgés de 58 ans et plus au 31 décembre 2014.

Les critères de sélection

- le compte rendu d'entretien
- l'aptitude à exercer les fonctions postulées dans les meilleures conditions
- l'expérience professionnelle
- la valeur professionnelle doit être qualifiée d'«excellente »

Situation pour la TGE et les TAF

Nombre d'agents ayant vocation : 103

Nombre de candidatures valablement exprimées : 28 (21 TGE et 7 TAF)

Possibilités 2014 pour la TGE et les TAF : 4

Déclaration liminaire des élus FO-DGFIP

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.

Les élus **FO-DGFIP** constatent que, malheureusement, le nombre de postulants est en diminution par rapport aux dossiers recensés l'année dernière, même si pour la TGE et son réseau, ce nombre reste encore conséquent.

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

Nous rappelons à cette occasion que le Syndicat National **FO-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 jusqu'à l'année dernière. 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 **FO-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 en catégorie C du département.

Nous nous interrogeons alors plus particulièrement sur le sort réservé aux agents des TAF qui, une fois promus, seraient amenés à refuser.

L'administration a-t-elle l'intention de combler les départements déficitaires en cadres C avec ces agents ?

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 les agents de postuler.

Le Syndicat **FO-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 ?

FO-DGFiP réaffirme sa revendication :

Tous les agents promus de C en B, par concours interne ou liste d'aptitude, doivent avoir la possibilité d'être affectés dans leur département d'origine.

Comme pour la LA 2013, la liste pré-établie a été remise aux élus pour la préparation, les candidats y figurant déjà par catégorie A (excellent), puis B (très bon), puis R (à revoir).

- ↪ **La Direction ne souhaite pas déroger aux classements effectués par les chefs de postes et de services.**
- ↪ **Les élus FO ont donc demandé une sélection de 6 candidats « excellents » permettant ainsi de se prémunir d'un refus de mutation**
- ↪ **Les élus FO ont examiné les 28 dossiers, en tenant compte uniquement de la qualité du dossier, sans autre considération et sans porter de jugement personnel sur les candidats.**
- ↪ **Les élus FO déplorent l'attitude de la Direction sur la décision d'écarter un dossier reconnu « excellent », sur la seule interprétation d'échanges avec le SRH et de questions légitimes de la part du candidat**
- ↪ **Les élus FO ont relevé des incohérences dans un compte rendu d'entretien ce qui a permis de faire le point sur ce dossier.**
- ↪ **Les élus FO constatent le peu de marge de manœuvre laissée aux représentants du personnel car même si le dialogue existe, au final, ce sont bien les 6 dossiers déjà sélectionnés en « excellent » et en « très bon » par la Direction qui ont été retenus et soumis au vote, avant classement pour les « excellents ».**

Dossiers classés « excellents » à l'issue de la CAPL

- N°1 : Nathalie THERET (TGE)
- N°2 : Valérie CORDEAU (Libreville)
- N°3 : Christine FLOC'H (TGE)
- N°4 : Nathalie DESCHAMPS (TGE)
- N°5 : Bruno LE CARRE (TGE)
- N°6 : Cyrille LE MELINER (TGE)

👁 **VOTE sur la liste « proposée en « excellent » avant classement**

Les élus FO, en cohérence avec leur position, ont voté « pour » estimant que tous les dossiers classés étaient de qualité et d'excellent niveau

CGT et candidat désigné : « pour » CFDT : « abstention »

- ↪ **Les débats ont porté ensuite sur les dossiers restant en liste**
- ↪ **5 dossiers classés « à revoir » ont pu ainsi être « remontés » dans « très bon » après discussion et avis de la CAPL.**
- Les élus FO auraient souhaité que cette liste soit élargie.**
- Les élus FO sont à la disposition des candidats pour toute question concernant leur propre dossier**

Les élus titulaires : Samantha MARIONNEAU et Michelle LEROUX (TGE)

Elu suppléant : David PIZZAGALLI (Washington) et expert FO : Marie Laurence CAMUS