



COMPTE RENDU CAP LISTE D'APTITUDE C en B Du 5 novembre 2014.

Cette année, nous avons à nouveau fait le constat d'une réduction drastique des possibilités de promotion par la voie de la liste d'aptitude.

La direction a en effet indiqué que le nombre d'agents promus se limitera à 3 pour 2015.

Cette baisse du taux de promus pénalise grandement la catégorie C. Après 6 ans du gel du point d'indice, ce système de promotion constitue un moyen de revalorisation salariale.

S'il fallait satisfaire l'ensemble des candidats à la liste il faudrait ainsi attendre au bas mot dix ans .

Liste d'aptitude 2015 Quelques chiffres :

- 33 demandes. En 2014, le nombre de demandes était de 31.
- Ancienneté administrative : 5 cadres C au 8^{ième} Echelon, 13 au 7^{ième}
- 4 cadres C sont classés cette année (non retenus l'année dernière).
- **3 promus pour 2015 contre 4 en 2014 et 5 en 2013.**

Liste d'aptitude de C en B proposée par la Direction :

1. Mme BORDES Marie Pierre SIP SIE de Lourdes
2. Mr URBAN Dominique Trésorerie de Vic
3. Mme BASCAULES Jacqueline SIP de Tarbes
4. Mme SOUBERBIELLE Sylvie Trésorerie de Luz Saint Sauveur

La Direction a proposé de retenir 4 candidatures mais s'est refusée à élargir la liste des agents classés excellent (étant entendu que les agents classés l'année dernière et non promus sont reconduits).

Les élu (e)s CGT ont voté contre ce classement proposé par la Direction.

Par ce vote les représentant(e)s CGT ne remettent pas en cause, bien entendu, les compétences et de la valeur professionnelle des agents retenus, ils dénoncent un système de promotion inadapté ainsi que la baisse constante des possibilités de promotion.

La CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Toutefois le système existe, et dans ce contexte la ligne directrice des élu(e)s CGT est de faire en sorte qu'il soit le plus transparent et le plus juste possible.

C'est pourquoi, la CGT a été à l'initiative d'un groupe de travail afin que la ligne directrice de confection des listes soit connue de tous les agents.

Vous trouverez les critères retenus par la direction du 65 sur Ulysse 65.

La CGT est consciente de toute la difficulté de cet exercice et c'est pour cela qu'elle a toujours considéré que l'ancienneté administrative constituait, sans être parfait, le critère de sélection le moins arbitraire dans la mesure où il retraçait u parcours professionnel.

Nombre de questions restent cependant en suspens. Ainsi en est-il des promotions de fin de carrière, expressément prévues par les instructions de la DGFIP, et qui ont du mal à trouver une expression concrète, notamment dans un contexte de restriction budgétaire sans précédent.

Sur ce point, la CGT a toujours revendiqué l'existence d'un contingent de promotion dédié qui ne vienne pas impacter celui de la liste d'aptitude.

Les élu(e)s CGT :

Annick Fourcade, Martine Alègre, Encarnita Cérillo, Didier Vergé

Déclaration liminaire des élu(e) S CGT

CAP liste d'aptitude de C en B du 5.11.2014

Les élu(e)s CGT Finances Publiques tiennent avant tout débat, à dénoncer la baisse continue des promotions en liste d'aptitude.

Nous constatons une nouvelle fois que les agents de la catégorie C sont une nouvelle fois pénalisés avec 3 possibilités de promotion.

Cette situation est injuste et même scandaleuse. Il est clair que le plan de qualification ministériel semble réduit à sa plus simple expression. A tel point que certains candidats devraient patienter plus de 10 ans pour espérer une promotion.

Il est clair que ce mode de promotion ne peut en aucun cas nous satisfaire.

Mais après six années de gel du point d'indice, comment ne pas constater qu'il devient pour les agents un moyen de revalorisation salariale et un moyen de reconnaissance professionnel.

A chaque CAP la CGT, rappelle qu'elle considère le concours comme la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

A chaque CAP, la CGT agit pour une équité dans le traitement des dossiers.

La CGT revendique aussi, la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des listes d'aptitudes proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système marqué par l'opacité.

C'est pourquoi, un groupe de travail s'est tenu au mois d'avril pour clarifier la position de l'administration, la volonté de la CGT étant de rendre plus transparent ce système de promotion.

C'est donc, dans ce cadre que nous allons aborder votre projet qui est aujourd'hui figé puisque les 4 agents classés et non promus de l'année dernière sont classés cette année.

Le débat va donc porter sur la possibilité de classer un à deux agents supplémentaires.

De plus, les élu(e)s CGT Finances Publiques, revendiquent à nouveau, un dispositif de fin de carrière permettant la promotion immédiate au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite.

Cela existe déjà en catégorie A, il faut l'étendre aux autres catégories C et B.