



# CAP liste d'aptitude de C en B

## 19 novembre 2013

Cette CAPL s'est tenue après un boycott par l'ensemble des organisations syndicales du département.

Vous trouverez ci-joint la déclaration des représentants CGT y faisant référence.

### Présentation de la liste d'aptitude (LA) 2014

Quelques chiffres :

- Pour 2014, 31 demandes (15 FF et 16 FGP). En 2013, le nombre de demandes était de 51 (37 FGP et 14 FF)
- Ancienneté administrative : 1 cadre C au 8<sup>ième</sup> Echelon, 12 au 7<sup>ième</sup> Ech dont 10 appartenant à la Filière fiscale.
- Sur 3 collègues classées en 2013., une seule a renouvelé sa demande pour 2014.
- Le nombre de promu est de 5 cette année.

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

1. Mme MAUPOME Joëlle SIP Tarbes
2. Mme CASTERAN Marie Paule T Tarbes Male
3. Mme ROUCH Geneviève SIP Tarbes
4. Mme MARERE Evelyne T Argelès
5. Mme BORDES Marie Pierre SIP SIE Lourdes
6. Mr URBAN Dominique T Vic
7. Mme BASCAULES Jacqueline SIP Tarbes
8. Mme SOUBERBIELLE Sylvie T Luz

### Les nouveautés

La liste 2014 est totalement unifiée même si le mouvement pour 2014 est maintenu par filière ( Le mouvement du 1er avril filière GP est supprimé.) En cas de refus de la promotion, les agents sont mis à la disposition du Directeur et ne retrouvent pas leur poste initial. Ils ne seront plus titulaires sur un poste ou une structure.

Les agents B vont bénéficier de règles harmonisées avec la mise en place des RAN pour le mouvement de septembre d'une part et pour ce qui est de la gestion publique, l'abandon du droit au retour conduit à l'obligation de participation au mouvement national.

Concernant les demandes de mutation, ils pourront désormais, à l'instar de ce qui est déjà offert aux agents issus de la filière fiscale, faire les vœux suivants :

- **Direction – RAN (Résidence d'affectation nationale) – missions/structures** (afin de préciser les vœux sur des postes. FGP sur Gestion des comptes publics (trésoreries...) ou Fiscalité (SIP, PRS..) ;
- **des vœux illimités sur plusieurs RAN du ou des départements de leur choix .**

### Position de la Direction départementale

La Direction a voulu nous démontrer que tous ces propositions tenaient compte de critères objectifs, insistant

sur la différence qui existe entre Liste d'Aptitude tableau d'avancement, rejetant le critère « unique » de l'ancienneté administrative.

La Direction a recherché un équilibre entre les 2 filières afin de ne pas créer de différenciation.

Après avoir présenté un projet initial le 12.11.2013 comportant 7 noms, projet démenti le 16.11.2013 par le désistement d'un candidat, la Direction a fini par proposer une liste de 8 afin de retenir autant d'agents des 2 filières.

### Position de la CGT

Les élu(e)s CGT ont voté contre la proposition de la Direction . Par ce vote, les élu(e)s CGT ne se sont pas prononcés, bien entendu, sur les compétences et la valeur professionnelle des agents retenus, mais ont tenu à dénoncer un système de promotion qui est marqué par l'inégalité et la subjectivité.

La CGT considère en effet qu'après le concours, l'instauration d'un examen professionnel digne de ce nom constitue le moyen de promotion le plus à même d'apporter des garanties d'égalité de traitement des agents et de transparence.

Pour ce qui est de la liste d'aptitude, l'ancienneté administrative constitue pour la CGT le critère de sélection le moins arbitraire et le plus représentatif du parcours professionnel..

Nous l'avons réaffirmé par le boycott du 15 novembre et par les débats en séance.

La Direction se retranche derrière la notation/entretien professionnel , le parcours professionnel, les rapports, le décryptage « du langage administratif » qui constitue donc un « langage » particulier et partagé uniquement par la Direction.

La référence aux 5 derniers entretiens professionnels est biaisée dès l'origine puisque ce système est marqué par le contingentement et l'absence de transparence dans la distribution des bonifications.

Le parcours professionnel ne dépendant pas des agents, on constate que certaines fonctions sont considérées plus valorisantes que d'autres, même si la Direction s'en défend.

Enfin, le rapport du notateur constitue un facteur d'inégalité supplémentaire, tous les notateurs n'ayant pas le même niveau d'implication.

Les élu(e)s CGT ont également mis en avant la possibilité qu'avait la Direction de promouvoir les fins de carrière comme le préconise l'instruction.

La Direction a refusé catégoriquement de prendre en considération cette possibilité alors qu'elle l'avait admis pour la CAP de B en A. vous avez dit cohérence ?

**La CGT a demandé et obtenu que des groupes de travail se tiennent en 2014 sur les CAP de liste d'aptitude afin que celles-ci puissent fonctionner avec un maximum de garanties pour l'ensemble des agents.**

**Les élu(e)s CGT : Annick Fourcade, Martine Alègre, Encarnita Cérillo, Didier Vergé**

# **Déclaration liminaire des élu(e)s CGT CAP liste d'aptitude C en B du 19 novembre 2013.**

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons débiter cette CAPL sans aborder les raisons du boycott de la CAP du 15 novembre 2013.

Nous tenons en premier lieu à réaffirmer que le concours doit rester la voie de recrutement privilégié.

S'agissant des listes d'aptitude, nous considérons que celles-ci doivent reposer sur l'équité et la transparence et que, dans ce cadre, l'ancienneté administrative constitue le critère de sélection le plus objectif et le meilleur garant d'une égalité de traitement des agents.

Nous rappelons d'ailleurs que ce critère a prévalu dans le département et notamment depuis la fusion DGI/DGCP.

Le projet de sélection au grade de contrôleur que vous présentez est à l'opposé de ces principes :

- alors que le nombre de candidats est égal dans les deux ex-filières, et que le nombre d'agents au 7<sup>ième</sup> échelon est largement supérieur dans la filière fiscale, la liste des agents classés « excellents » que vous reprenez comprend trois agents issus de la filière fiscale pour quatre issus de la filière gestion publique ;
- si le critère de l'ancienneté administrative semble avoir primé pour les agents de la filière fiscale, tel n'est pas le cas des agents issus de la filière gestion publique ;
- les orientations Ministérielles en faveur des fins de carrière semblent quant à elles avoir été complètement ignorées.

Nous vous demandons de nous exposer vos critères de sélection.

Nous vous demandons, aussi, d'amplifier la liste des classé(e)s excellent proposée de manière à faire prévaloir la logique de l'ancienneté administrative.

Nous vous demandons donc de nous proposer la liste complétée afin de l'étudier.

Enfin, nous demandons la constitution d'un groupe de travail comprenant l'ensemble des élu(e)s des trois CAP locales afin de parvenir au niveau des CAP de liste d'aptitude 2015 à un mode opératoire équilibré et transparent reconnu par l'ensemble des agents du département.

La CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut pas accéder à la promotion par le concours.

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

C'est pourquoi, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit dans ces CAP pour exiger une équité dans le traitement des dossiers.