



CAPL du 19 novembre 2013

Liste d'Aptitude de B en A

La CGT Finances Publiques a, en propos liminaire, rappelé le contexte général dans lequel évolue les agents et les sombres perspectives pour les années qui viennent.

En effet, aux 25 000 suppressions d'emplois déjà enregistrées depuis 2002, il faudra encaisser 1 988 suppressions de plus en 2014. La charge de travail de chacun sera encore alourdie sans compter la multiplication des nouveaux dispositifs, nouvelles législations, nouvelles applications informatiques dont la performance reste à démontrer et les lubies de notre cher DG BB.

Dans le même temps le point d'indice est gelé depuis trois ans et l'augmentation des cotisations retraite fait baisser mécaniquement le salaire des agents et les dotations de fonctionnement enregistrent aussi des baisses très importantes depuis plusieurs années.

L'ensemble de ces éléments a pour conséquence un accroissement significatif du mal être au travail qui reste très peu entendu.

La CGT demande donc la tenue prochaine d'un Comité Technique Local sur les conditions de travail (prévu par la circulaire DGFIP du 23/11/2011)

Les élus CGT ont aussi dénoncé l'attitude de la direction à l'issue de la CAPL concernant la liste d'aptitude de B en A de novembre 2012.

Lors de cette CAPL, la CGT avait proposé un élargissement du projet de liste des agents classés « excellents » en faveur des agents en fin de carrière, évoquant notamment les orientations ministérielles à cet égard.

La Direction avait rejeté cette proposition et procédé de manière totalement unilatérale au déclassement d'un agent apparaissant au projet.

A cette occasion, la CGT avait voté contre cette décision de la Direction.

Ainsi, c'est la direction et elle seule qui avait décidé de substituer un agent à un autre sur la liste des agents classés « Excellent ».

Afin que ne subsiste aucune ambiguïté quant à la totale responsabilité de la Direction dans ce choix, la CGT a demandé à celle-ci qu'enfin, elle assume pleinement les décisions qu'elle prend.

Compte rendu de la CAPL du 19 novembre

La direction a expliqué qu'elle n'avait aucune information sur les possibilités de promotion par cette voie mais qu'elles étaient contingentées et restreintes.

La CGT a donc réaffirmé qu'elle considère le concours comme la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion pour les agents, qui pour de multiples raisons ne peuvent accéder à la promotion par concours mais revendique en lieu et place de la liste d'aptitude un véritable

examen professionnel. En effet, cette voie de promotion par liste d'aptitude est un système marqué par l'opacité et l'arbitraire.

A ce propos, les élus CGT ont démontré à la direction que les avis rédigés par les chefs de services des agents désireux de se porter candidat sur cette liste d'aptitude sont très disparates. (de quelques lignes à une page rédigée et aucun formalisme précis)

Dans le même sens, la case « perspective de carrière » présente sur les feuilles d'évaluation est complétée de façon très différente selon que le chef de service est issu de l'ancienne filière fiscale ou gestion publique.

Pour ces raisons, et comme cela est également au niveau de la CAP contrôleur, la CGT a demandé la constitution d'un groupe de travail afin d'harmoniser les pratiques et de définir un cadre formel pour l'avis du chef de service à défaut de sa suppression.

La CGT a demandé que la liste des agents classés « Excellent » soit élargie et que la direction tienne compte de la disposition ministérielle relative aux agents en fin de carrière de 58 ans et plus au 31/12/2014.

A ce dernier propos la CGT revendique qu'un contingent spécifique soit réservé pour les agents en fin de carrière.

Par ailleurs, la CGT a insisté sur le fait que l'ancienneté administrative doit être le critère prépondérant dans l'élaboration des listes contingentées de la direction.

Au final, la direction a décidé de rajouter un agent sur le tableau définitif des agents classés « Excellent » en tenant compte de la disposition sur les agents en fin de carrière.

Sur treize candidatures, trois agents ont donc été classés excellents par la direction, 8 ont été classés à revoir.

Compte tenu du fait que le mode de sélection est contingenté et totalement tributaire des restrictions budgétaires et du plan de qualification Ministériel qui ne permet même pas à la date de tenue de la CAP de savoir si une promotion sera rendue effective dans le département, **la CGT s'est abstenue sur le projet présenté.**

Classement des candidatures à la liste d'aptitude de B en A.	Service
1. Michelle Chaubet 11 ^{ème} échelon	Trésorerie de Maubourguet
2. Brigitte Gez 11 ^{ème} échelon	Pôle Contrôle et expertise
3. Bernard Fourcade 11 ^{ème} échelon	Brigade de vérification

Vos élu (e)s CGT en CAP locale inspecteur :

Valérie Massip
Jean Louis Délas
Jean Louis Preuilh
José Navarro