



Listes d'aptitude 2 017 :
De la misère du plan de qualification ministériel.....
et du bon vouloir directionnel comme critère de sélection.
La DGFIP affiche plus que jamais son mépris des agents.

Les CAP de listes d'aptitude de C en B et de B en A se tiendront dans notre département les 7 et 9 novembre.

Les potentialités diffusées par la direction générale sont les suivantes pour les 8 départements de Midi-Pyrénées :

Pour les Hautes Pyrénées : 2 potentialités de C en B et aucune pour la liste de B en A.

Liste d'aptitude de C en B 2 017.

Directions	Plage d'Appel Statutaire	Potentialités
Ariège	61	1
Aveyron	117	3
Haute Garonne	424	10
Gers	66	2
Lot	73	2
Hautes Pyrénées	93	2
Tarn	131	3
Tarn et Garonne	75	2
DIRCOFI sud Pyrénées	6	0

Liste d'aptitude de B en A 2017 - Potentialités réseau

DIRECTIONS		DELEGATIONS	NOMBRE DE POTENTIALITES
090	ARIEGE	SUD-PYRENEES	0
110	AUDE	SUD-PYRENEES	1
120	AVEYRON	SUD-PYRENEES	0
300	GARD	SUD-PYRENEES	1
310	HAUTE - GARONNE	SUD-PYRENEES	2
320	GERS	SUD-PYRENEES	0
340	HERAULT	SUD-PYRENEES	2
460	LOT	SUD-PYRENEES	0
480	LOZERE	SUD-PYRENEES	0
650	HAUTES - PYRENEES	SUD-PYRENEES	0
660	PYRENEES - ORIENTALES	SUD-PYRENEES	1
810	TARN	SUD-PYRENEES	1
820	TARN - ET - GARONNE	SUD-PYRENEES	0
R31	DIRCOFI SUD-PYRENEES	SUD-PYRENEES	0
Total DI SUD PYRENEES			8

Les chiffres parlent d'eux-mêmes et en disent long sur la politique de la direction générale à l'égard des agents : **un plan de qualification réduit pour la troisième année consécutive à sa portion congrue et de surcroît pour la catégorie C une baisse de près de 30 % des possibilités de promotion par voie de concours interne.**

Dans ce contexte, la DGFIP voudrait nous faire croire que les directions locales seraient à même de « choisir » entre les agents pour déterminer celles et ceux qui mériteraient l'excellence.

Ainsi, dans notre département, pour la catégorie C, sur 93 agents remplissant les conditions statutaires et 28 candidats, il n'y aurait que 2 agents « jugés » en « capacité » d'accéder à la catégorie B et d'en assumer les missions, le directeur étant soi disant le mieux placé pour juger de l'excellence et ouvrir la porte d'accès. En clair, il faudrait 14 années (à liste constante) pour permettre la promotion des candidats.

A ce niveau de misère promotionnelle, comment ne pas penser au « fait du prince » pour qualifier le « privilège » concédé aux directions locales pour trier le bon grain de l'ivraie entre les agents. De qui se moque-t-on ? Et quel mélange d'hypocrisie et de mépris vis-à-vis des agents.

En effet comment qualifier autrement l'attitude directionnelle lorsque l'on sait que la direction générale demande dans ses circulaires de porter une attention particulière pour les agents en fin de carrière alors que le fait de ne pas consacrer un contingent particulier à ce type de promotion et le rachitisme du plan de qualification conduisent à l'exacerbation de la concurrence entre agents.

Pourtant les possibilités de promotion à titre personnel existent, c'est le cas du passage d'Inspecteur à IDIV ou du passage d'AFIPA à AFIP.

De la même manière, comment qualifier un exercice autrement que sous le qualificatif d'arbitraire lorsqu'il s'agit de « sélectionner » l'excellence alors que pour la catégorie C, il est connu de tous que des agents C effectuent depuis des années des tâches et des compétences d'agents de catégorie B.

Qui plus est, ce qui était particulièrement vrai pour les petites structures par le passé est devenu une quasi-généralité après des années de destructions d'emplois qui ont rendu les services exsangues.

Cela est tellement vrai que les doctrines d'emplois directionnelles sont devenues suffisamment floues pour permettre aux directions de « banaliser » les emplois C ou B.

Et faut-il être aveugle pour ne pas comprendre que dans un contexte de dégradation constante de pouvoir d'achat depuis 2 000 (6 années de gel étant passées par là) la liste d'aptitude est devenue pour nombre d'agents un moyen de palier à cette dégradation et d'améliorer les pensions de retraite à venir.

A cet égard, comment ne pas évoquer la situation des femmes qui, bien souvent, se retrouvent avec des carrières incomplètes (temps partiel, disponibilité...) et qui sont les principales victimes des plans de qualification misérables et des réformes de retraite successives.

Pour l'ensemble des raisons que nous venons de décrire, la CGT considère que la liste d'aptitude ne constitue pas le moyen de promotion adéquat, elle revendique au contraire un plan de qualification ambitieux par voie de concours interne et d'examen professionnel.

De la même manière, elle revendique une promotion pour les fins de carrière clairement identifiée qui en finisse avec les hypocrisies directionnelles.

Comme ils et elles l'ont toujours fait les élu(e)s CGT en CAP s'attacheront à ce que la plus grande équité et transparence soit respectée lors des CAP à venir et ne se livrera en aucun cas à un exercice comparatif entre agents .

C'est pourquoi, et même si aucun critère ne peut prétendre à la perfection, la CGT défend le principe de l'ancienneté administrative comme critère principal de « sélection ».

En effet celui-ci intègre le déroulement de carrière (notations et entretien professionnel) des agents et permet d'assurer une meilleure transparence que celle du « choix du prince » que d'aucuns voudraient nous vendre comme plus équitable.