

COMPTE RENDU DE LA CAPN DE LISTE D'APTITUDE DE B EN A

La CAPN Liste d'aptitude s'est tenue du 26 février au 4 mars après le boycott unanime de toutes les Organisations Syndicales de la première convocation.

La CGT entendait protester contre la réduction des conditions d'exercice du mandat de ses élus (Voir Déclaration liminaire – DL).

Avant lecture des déclarations liminaires, le président de séance a installé la CAPN et **mis le règlement intérieur de cette dernière au vote.**

La CGT a tenu à cette occasion à interpellier le président sur les menaces qui pèsent sur le contenu des CAPN voire-même sur leur existence. C'est une nouvelle attaque frontale sur les droits et garanties des agents de la DGFIP.

Ce règlement intérieur, formalise la réduction des droits accordés aux élus dans le cadre de leur mandat :

- ✓ refus de prendre en charge les frais des élus-suppléants aux CAPN,
- ✓ réduction drastique du temps de préparation des dossiers dans le cadre des CAPN.

Vote du Règlement Intérieur :

Pour : l'administration

Contre : toutes les OS

À la suite de la lecture des DL, le président de séance a répondu aux interrogations des OS sur les domaines de sa compétence.

Bien évidemment les interrogations sur le devenir de la DGFIP et de la Fonction Publique n'ont pas fait l'objet de réponse claire mais d'une réponse laconique dans laquelle il nous a été indiqué que nos inquiétudes et nos interrogations seraient transmises à l'interlocuteur concerné, en clair une façon polie et courtoise de botter en touche.

Il y avait une réserve de 10 potentialités pour 301 dossiers (dont 196 pour le réseau 6 sans CAPL et 98 détachés) susceptibles d'être évoqués toutes OS confondues.

La DG a rappelé que la liste d'aptitude demeurerait un mode de sélection à part entière permettant d'accéder à la catégorie supérieure en sus de l'EP ou des concours.

Rappelons que pour la CGT tous les candidats remplissant les conditions statutaires peuvent prétendre à la promotion par Liste d'Aptitude. Pour la DG il en va tout autrement puisqu'elle introduit tout une série de critères supplémentaires :

- ✓ âge,
- ✓ ancienneté administrative,
- ✓ investissement dans les concours de la part des candidats à la LA,
- ✓ totalité des croix en excellent sur plusieurs années,
- ✓ formalisme des appréciations tant sur les CREP que sur la fiche de proposition,
- ✓ etc.



Il apparaît clairement que le mode de sélection à la LA risque d'être modifié sans concertation avec les OS et cela dès l'année prochaine.

S'ajoute, enfin, le système pervers des potentialités instaurées il y a quelques années par la DG que la CGT dénonce vivement car **nous aboutissons à une sélection totalement opaque et arbitraire.**

Par exemple, cette année aucune statistique pluriannuelle des potentialités sur les départements ne nous a été communiquée.

Il aura fallu que la CGT insiste pour avoir des précisions sur les potentialités des DISI qui ne figuraient pas dans les documents de CAPN.

Seules les DISI du 13, 63, 77, 44 ont bénéficié d'une potentialité, selon les critères suivants :

- ✓ la PAS sur les 5 dernières années,
- ✓ le nombre de candidats enregistrés par direction,
- ✓ le nombre de promus sur les 5 dernières années.

Sur le nombre étonnement élevé en centrale, 4 dossiers excellents, 4 promus par liste d'Aptitude de B en A ; nous n'avons, en revanche, pas eu de réponse satisfaisante, signe de la gêne de l'administration sur le sujet ?

Les restructurations en cours ne seront pas non plus sans incidence sur les promotions des années à venir. En effet, quid de l'avenir des collègues classés excellents dans des directions fusionnées ou éclatées, notamment les DISI ? Certains devront-ils repartir de zéro ?

Et quid également des collègues qui seront détachés d'office lorsqu'ils devront suivre leur mission (agence comptable, ...) ? Sachant que le nombre de promotions est bien inférieur pour les détachés que pour les collègues internes à la DGFIP.

Le président a précisé que les dossiers concernés feraient l'objet d'une attention particulière et d'un suivi par son bureau.

Le constat est clair : la promotion interne se réduit comme peau de chagrin d'année en année, privant ainsi de perspective de carrières des collègues qui disposent d'excellents dossiers ; pire encore pour les collègues en poste sur de petites directions qui sont privés de potentialité depuis deux voire trois années.

La tendance est annoncée : la DG entend lâcher la bride aux directions locales, anticipant ainsi une forme d'autonomie en plein accord avec les projets gouvernementaux d'évolution de la Fonction Publique.

On constate déjà de grosses disparités entre des directions qui pensent faire du zèle en limitant le nombre de candidats classés excellents (parfois zéro pour des potentialités de zéro) et d'autres qui multiplient les candidatures excellentes dont certaines ont peu de chance d'aboutir à une promotion.

Pour la DG, les directions locales doivent faire preuve de clarté auprès des candidats ; il ne faut pas désespérer les collègues alors qu'objectivement, leurs chances d'être promus sont réduites exemple : 4 classés «Excellent» pour une potentialité tous les deux ans). Pour les candidats qui se voient rétrogradés dans la liste des «Excellents» voire déclasser d'«Excellents» à «Très Bon», la DG appelle à plus de courage les directions locales : celles-ci doivent expliquer clairement aux agents les raisons des choix qu'elles ont opérés au niveau des CAPL.

**NOTRE AVENIR SE JOUE MAINTENANT,
NE NOUS LAISSONS PAS NOUS LE FAIRE VOLER !**



Une fois de plus, nous avons interrogé la DG sur la formation des lauréats de l'Examen Professionnel et des promus par Liste d'Aptitudes qui débutera en juin prochain pour se terminer en décembre de cette année.

Une fois de plus, nous n'avons obtenu aucune réponse.

Quelques éléments statistiques :

- ✓ 90 collègues figuraient au projet ;
- ✓ 10 de plus ont été retenus en CAPN (dont 1 détaché, soit 9 pour le réseau) pour 165 dossiers évoqués, toutes organisations syndicales confondues.

A noter que 66 dossiers du réseau, 65 détachés et 5 sans CAPL n'ont pas confiés leur défense à une OS, soit **45 %**.

Force est de constater que ceux-ci se privent d'une chance d'être promus, aussi minime soit-elle.

La CGT a obtenu 2 promotions pour 33 dossiers présentés.

Vote CAPN Liste d'Aptitude :

Pour : l'administration

Contre : toutes les OS

C'est bien de nous écouter.

C'est encore mieux lorsque nous sommes entendus.





FINANCES PUBLIQUES



**MÊME PLUS L'IMPÔT
SUR LES OS**