



COMPTE RENDU

CAPL n° 1 du 12 novembre 2019

Liste d'aptitude de B en A

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la présidente,

Notre DGFIP est menacée dans ses missions, dans ses métiers, dans son existence même et nous sommes menacés en tant qu'agent par la perte de nos emplois, par la suppression de nos garanties statutaires et par une organisation du travail tournée essentiellement vers le productivisme. C'est l'ensemble du service public fiscal et foncier, ainsi que le réseau de la gestion publique, qui se voient remis en cause drastiquement. Ce qui s'engage c'est un véritable basculement dans une autre société, tout entière livrée à la logique du profit et du capital financier, où le service public ne serait réduit qu'à la portion congrue.

Nous ne l'acceptons pas, Madame la Présidente. Et avec nous, l'ensemble des agents de la DGFIP, les usagers, une grande partie des élus locaux de ce département ne sauraient accepter ce démantèlement complet de notre administration, que rien ne justifie.

Dans toute la France, les médecins de préventions et les ISST, dans leur rapport, observent des conditions de travail dégradées. Ils notent la réduction des effectifs, les départs en retraite, le manque de « sachants » dans les services et les trésoreries, le manque de « tuilage » comme autant de facteurs aggravants. Pour le management, ils notent les injonctions paradoxales, la pression pour les résultats, le manque de soutien technique, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches. Concernant les réorganisations des services, ils soulignent les transformations des métiers, les orientations mal accompagnées et peu anticipées comme autant de risques psychosociaux qui peuvent porter atteinte à la santé des agents.

Une fois encore, nous lançons ici une alerte officielle et solennelle sur l'état dans lequel se trouvent les personnels et que révèlent crûment les résultats du dernier observatoire interne :

- 61% des répondants issus de la DGFIP indiquent une démotivation au travail,*
- 69 % trouvent que la DGFIP évolue trop rapidement, et 76 % que ces évolutions sont négatives*
- 76 % des agents n'ont pas confiance quant à leur avenir au sein de la DGFIP,*
- 68% ne se sentent pas reconnus, et 72 % sont insatisfaits de leurs conditions d'avancement et de promotions...*

Pourtant, le nombre de candidats à la liste d'aptitude de B en A à l'ordre du jour de cette CAPL reste élevé et nous ne pouvons que dénoncer le nombre très faible de promotions attendues pour la DDFIP 64 : 1 seul accès potentiel à la catégorie A annoncée pour 2020.

La déception est forte pour de nombreux agents qui souffrent des restructurations, des fermetures de services, des reconversions vers de nouvelles missions, des dégradations de leurs conditions de travail et qui espèrent obtenir enfin une reconnaissance de leurs efforts.

Concernant les critères de préparation et d'élaboration des listes d'aptitude actuelles, nous vous rappelons que nous revendiquons des modalités les plus objectives possibles, basées sur :

- la qualité du dossier : avis du chef de service et profil-croix ;*
- la motivation à exercer dans le grade supérieur ;*
- la mobilité fonctionnelle et géographique ;*
- l'âge : sur ce dernier critère, sachant qu'il n'y a pas de limite d'âge maximum, la direction doit assumer ses choix de classement et ne pas jouer la montre pour les candidats les plus anciens.*

Vous avez classé un agent retraits en excellent. Nous vous demandons d'appuyer son dossier de manière forte auprès de la Direction générale pour un passage effectif en 2020, pour une juste reconnaissance d'une carrière exemplaire.

La CAPL n° 1 se réunissait afin de traiter des propositions de candidatures de la Direction Locale pour les listes d'aptitude de B en A de l'année 2020, qui seront ensuite examinées en CAP nationale. Les lauréats seront nommés au 1^{er} septembre 2020.

Les potentialités de promotion annoncées sont de 1.

Préalablement au traitement en CAP locale, la direction avait établi un projet de classement des candidats en 3 groupes : « excellents », « très bons » et « à revoir ».

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, Madame GUICHANDUT a tout d'abord indiqué comprendre « que l'absence de réponse à certaines interrogations ajoute à l'anxiété des agents » quant à leur avenir professionnel, mais elle considère que « la poursuite du travail d'explication des réformes contribuera à un mieux-être » (sic).

S'agissant de la liste d'aptitude proprement dite, elle a indiqué qu'il s'agit d'une voie de promotion très sélective et qu'elle s'interrogeait sur la reconduction pure et simple ou non du classement des excellents de l'année précédente.

Elle a évoqué les candidatures « non utiles » : après demande de précisions, il s'agit par exemple des agents déjà trop âgés au vu des délais d'attente pour accéder à un classement en excellent... Elle a précisé qu'elle favoriserait un passage pour un exercice effectif de services et non un passage en fin de carrière par simple reconnaissance des mérites d'un agent.

Enfin, elle a invité les OS à encourager les candidats à passer les concours ou l'examen professionnel.

Elle a rappelé qu'un passage en catégorie A impliquait une mobilité fonctionnelle voire géographique.

Sur 24 dossiers proposés en A REVOIR, 3 dossiers ont été reclassés en TRES BONS, malgré de nombreux candidats de grande valeur.

Le passage des concours, ainsi que les éventuelles admissibilités, apparaissent comme l'un des facteurs d'appréciation de la motivation et des capacités des agents. Pourtant, après les échanges, il apparaît que ce critère est à géométrie variable...

Les élus CGT Finances Publiques 64 conseillent vivement aux collègues :

- de préparer et passer les concours,**
- de ne pas attendre la fin de carrière pour présenter leur candidature,**

- **d'être très vigilants lors de leurs évaluations et de ne pas hésiter à faire appel à eux pour les aider à les décrypter et discuter d'éventuels recours à envisager.**

Les proposés « très bons » (vivier) :

Par ordre alphabétique (inclus les « à revoir » reclassés « très bon » suite à la CAPL) :

AUBIN Emmanuelle	DA COSTA PAIS Pascale	LAVIALLE Catherine
BERGEROO-CAMPAGNE Eric	DEDIEU Jany	LAVIALLE Franck
BERGEZ Philippe	DISPOT Caroline	LUCCI Pierre
BOUILLON Marie	GOYER Frédéric	MARTINET Laurence
BUTHEAU Marie-Line	HIRIART Stéphane	PLANQUE Françoise
CASAMAJOR Christine	INCHAUSTI Christophe	PRIM André
CHANTELOUP Roselyne	LABORIE Serge	RIEU-CASTAING Philippe
CONSTANT Stéphane	LAFITTE Frédéric	

Les proposés « excellents » :

Classement communiqué par la Présidente en fin de CAPL	
1	FONTAN Christine
2	MOUNETOU Pascal
3	CORTES Marie-Lyse
4	SALTHUN-LASSALLE Elisabeth
5	CASTAINGS Philippe
6	DAREOUS Pierrette
7	LEBAS Gervais

Fait exceptionnel, la présidente n'a pas maintenu le classement des excellents de l'année précédente.

Elle a indiqué que ce classement n'était pas figé et serait revu chaque année.

Cette position enlève encore davantage de lisibilité à un système de promotion déjà très subjectif.

Par ailleurs, elle a refusé d'appuyer le dossier d'un futur retraitable, dont l'excellence était reconnue, au motif qu'il n'exercerait pas longtemps dans ses nouvelles fonctions.

Si les A ont droit à IDIV fin de carrière, les IDIV à du hors classe ou certains à un passage éclair en poste comptable avant la retraite, il paraît que « ce n'est pas pareil »... Quel risque aurait-elle pris, sinon celui que la Direction générale ne la suive pas en CAPN ?!

Au vu du déroulé de cette CAPL, des choix de la présidente, et bien que nous défendons les dossiers des personnels qui nous ont confié leur défense, nous avons voté contre ce mouvement.

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