



CAPL n° 1 du 13 novembre 2014

Liste d'aptitude de B en A

La CAPL n° 1 s'est réunie le 13 novembre 2014 afin de traiter des propositions de candidatures de la Direction Locale pour les listes d'aptitude de B en A de l'année 2015, qui seront ensuite examinées en CAP nationale.

Les lauréats seront nommés au 1^{er} septembre 2015.

A la date de la CAPL, les potentialités de promotion sont de 1.

Nous vous rappelons que depuis l'année dernière, les listes d'aptitude sont totalement unifiées sans aucune distinction par filière.

Les critères de sélection retenus sont :

- la qualité du dossier : avis du chef de service et notation ;
- l'âge (il n'y a pas de limite d'âge maximum, mais il faut au minimum être âgé de 40 ans) ;
- la motivation et l'aptitude à exercer dans le grade supérieur (dont la capacité d'animation, d'encadrement et d'initiative). C'est le chef de service qui juge de ces qualités ;
- la mobilité fonctionnelle et géographique.

Le Président, M. FERMANEL, a précisé qu'il regardait particulièrement :

- la forte implication, la motivation, le passage de concours...
- la compétence, l'investissement, l'apport d'une plus-value au service...
- l'ouverture sur les autres : il est bon d'être formateur dans son service pour les nouveaux arrivants, ou dans le cadre de la formation professionnelle...
- la dimension managériale (qui peut être difficile à exprimer dans certaines fonctions, d'où l'intérêt quelquefois de changer de service)...

Préalablement au traitement en CAP locale, la direction avait choisi et classé les candidats en 3 groupes : « excellents », « très bons » et « à revoir ».

Toutes les candidatures ont été examinées et les élus de la CGT sont intervenus en faveur des agents.

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Vous nous avez convoqués dans le cadre des CAPL préparatoires pour les listes d'aptitude 2015. Nous rappellerons, en liminaire, que la CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Nous revendiquons la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Concernant les modalités de confection des listes d'aptitude proposées à la DGFIP, nous dénonçons un système opaque et subjectif et toutes les formes de clientélisme qui aboutissent à opposer les agents entre eux. En effet, nous sommes fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions.

La politique d'austérité actuelle annonce une diminution drastique des potentialités de promotion. Or, outre une limitation pour les agents des possibilités d'évoluer dans leur carrière – que ce soit par le biais des concours ou de la liste d'aptitude - c'est également un coup dur financier pour des fonctionnaires déjà touchés fortement par la perte de pouvoir d'achat liée notamment au gel du point d'indice.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers. Dans cette optique, la CGT revendique l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés excellents, ainsi que l'abandon du système des potentialités.

Pour l'ensemble de ces motifs, et bien que nous défendrons les dossiers des candidats, sans toutefois les opposer entre eux, nous ne prendrons pas part au vote relatif aux listes d'aptitude.

Sur le département des Pyrénées-Atlantiques, 262 collègues remplissent les conditions pour postuler : 39 agents B ont fait acte de candidature, soit environ 15 %.

Il est noté que la candidature de Sylvie SERRE est étudiée au niveau des services centraux en raison de son statut de permanente ou quasi-permanente syndicale. Sa candidature ne sera donc pas reprise ci-dessous.

Les proposés « à revoir » :

17 agents ont été classés « à revoir » par la Direction.

La Direction a classé dans ce groupe les candidats postulant de manière récente bien qu'ayant de très bons dossiers ou dont elle considère que les qualités professionnelles demandent encore à être affirmées.

La Direction a été claire sur les candidatures des plus âgés... au vu du faible nombre de promotions, ceux-ci doivent être informés et conscients qu'ils ont très peu de chance de passer.

Après délibération, la Direction a reclassé en « très bon » 3 agents.

Les proposés « très bons » (vivier) :

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

BERGEZ Philippe
BUTHEAU Marie-Line
CASTAINGS Philippe
CHANTELOUP Roselyne
CONSTANT Stéphane
CORTES Marie-Lyse

DARREOUS Pierrette
FONTAN Christine
LABORIE Serge
LACO Joanes
LAVIALLE Franck
LEBAS Gervais

LUCCI Pierre
MOUNETOU Pascal
PIERMAY Maritxu
PLANQUE Françoise
RIEU-CASTAING Philippe

Les proposés « excellents » :

La Direction a présenté une liste de 7 personnes. Il s'agit, ni plus ni moins, du report de la liste des « excellents » de l'année dernière.

En effet, au regard du faible nombre de promotions de B et A par liste d'aptitude (1 à 2 par an au mieux), la Direction Générale a demandé à ce que le nombre de classés « excellents » soit réduit afin de ne pas créer de situation de blocage.

Pour l'heure, pour notre département, une liste de 7 noms signifie une situation bloquée pour 4 à 7 ans minimum ! La politique actuelle de notre direction est donc qu'aucun « très bon » ne passera « excellent », quelque soit la qualité de sa candidature, tant que le nombre d'« excellents » ne sera pas ramené à 4.

Ceux figurant dans la liste des « très bons » et des « à revoir » devront être très patients... ou tenter les concours !

La direction locale avait décidé de classer les 4 premiers de la liste. Pour les autres (non classés), leur tour de passage reste incertain...ce qui pose le problème des agents proches de la retraite.

Nous avons déjà dénoncé cet état de fait l'année dernière. La CGT a demandé en séance que, quelque soit d'ailleurs le syndicat qui les défende, les agents jugés excellents passent en tenant compte des contraintes d'âge.

Le Président n'a pas retenu cet argument. Ainsi, la Direction n'est pas honnête avec ces agents, qu'elle désigne comme excellents mais pour lesquels elle fait jouer la montre. En effet, restant non classés et ne prenant pas rang pour la promotion, elle sait pertinemment qu'ils partiront à la retraite sans avoir pu prendre le grade.

Par ailleurs, des réserves ont été émises par le Président sur 2 des agents classés « excellents ». Verra-t-on un jour des « déclassés » pour erreur d'appréciation ? Situation inédite...

Classés	
1	CLEMENT Chantal
2	LISSART Martine
3	ASSIM RAJPAR Mamode
4	BEZIADE Danielle

Non classés (par ordre alphabétique)	
LABADIE Hervé	
PERISSE Nicole	
SALTHUN-LASSALLE Elisabeth	