



CAPL de liste d'aptitude des 9 et 10 novembre 2011

Les CAP Locales des A et des B se sont réunies les 9 et 10 novembre 2011 en formation conjointe (élus des filières Fiscale et Gestion publique) pour traiter des listes d'aptitude.

Les lauréats seront nommés au 1^{er} septembre 2012 selon les conditions déjà en vigueur dans chacune des filières.

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

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

CAPL n° 1 du 9 novembre 2011 - Liste d'aptitude de B en A

Les élus CGT Finances publiques ont lu leur déclaration liminaire.

Monsieur le Président,

La DGFIP est au bord de l'implosion.

Avant la fusion, la CGT s'inquiétait déjà, tant à la DGI qu'à la DGCP, du positionnement et du rôle que l'administration souhaitait faire jouer aux cadres A dans ces deux directions. S'il est logique et naturel d'attendre des cadres de mettre en œuvre les réformes décidées par les autorités publiques, il ne l'est pas d'espérer d'eux une adhésion aveugle aux logiques qui les motivent.

Avec la fusion ces craintes se sont confirmées : c'est bien eux qui doivent mettre en place les réformes et restructurations à marche forcée pour tenir l'objectif de 2012, avec de moins en moins de moyens, mais toujours dans un contexte de culture de résultat et de performance.

Ainsi les difficultés déjà identifiées avant la fusion n'ont fait que s'aggraver : perte d'autonomie, absence de marges de manœuvres, indicateurs toujours plus nombreux, moyens insuffisants, perspectives de carrière limitées et manque de visibilité, positionnements extrêmement flous, sentiment de déclassement, absence de soutien, manque de formation... la liste est longue et concerne tous les niveaux d'encadrement selon le sujet.

A cette liste, s'est ajoutée une nouveauté liée à la fusion : une désorganisation générale dans les structures fusionnées DDFIP et DRFIP, dans lesquelles la notion de fonctionnement collégial de l'équipe de commandement a perdu tout son sens.

Les cadres déplorent le manque d'écoute et de souplesse dans la recherche de solution.

Les rapports avec leur hiérarchie sont verrouillés et descendants.

Un fossé se creuse entre le terrain et la Direction.

Les cadres sont en première ligne pour constater le décalage entre les grandes annonces lénifiantes de la direction générale et la réalité des services.

Au lieu d'une fusion qui se voudrait porteuse d'amélioration de l'exercice des missions, ils sont obligés de faire face à la désorganisation des services par le manque de moyens et l'empilement des réformes, ainsi qu'à une démotivation généralisée et à une menace sur les missions.

L'augmentation et la complexification des tâches doublées des suppressions d'emplois ne laissent plus le temps nécessaire aux nouveaux cadres A pour se former.

Ils sont alors réduits à la seule retranscription des objectifs chiffrés sans la capacité réelle d'animer des équipes et d'exercer leur rôle de soutien technique.

Outre les difficultés de leurs tâches, ils ont alors à faire face à la grogne des agents qu'ils n'ont pas les moyens d'encadrer efficacement.

Est-ce réellement à cet avenir que postulent les collègues cadres B ?

Peut-on décemment critiquer le travail des encadrants, alors qu'on ne leur donne pas les moyens d'exercer correctement leurs fonctions !

Au même titre que leurs agents, ils sont victimes du stress. Il leur est demandé de gérer la pénurie et d'atteindre les objectifs, alors qu'ils ne disposent d'aucune marge de manœuvre.

A un moment donné, il faut bien reconnaître qu'un nombre plus réduit d'agents ne permet pas d'assurer une charge de travail en constante augmentation, dans un contexte où l'informatisation des procédures ne permet plus d'engranger des gains de productivité significatifs.

La direction générale et les directions locales s'exonèrent la plupart du temps de définir clairement les priorités.

Comment les cadres, responsables d'unités opérationnelles, pourraient-ils assumer la responsabilité d'une situation sur laquelle ils n'ont aucune prise ?

Il devient urgent d'agir.

La commission administrative paritaire réunie ce jour doit procéder, d'une part, à l'examen d'un recours en révision de note filière gestion publique et, d'autre part, à l'examen de la liste d'aptitude de B en A tant de la filière fiscale que de la filière gestion publique.

Nous rappellerons que la CGT FINANCES PUBLIQUES est en désaccord avec les modalités du système de sélection par liste d'aptitude qui n'est ni transparent ni équitable.

Nous contestons ce processus de sélection d'autant plus arbitraire, notamment dans la filière fiscale, que les candidats ne passent plus d'entretiens individuels auprès de la Direction et qu'un rapport n'est rédigé que pour les seuls agents classés exceptionnels.

Nous contestons depuis toujours l'attribution systématique aux agents qui postulent des majorations de note maximales et demandons que ce critère soit abandonné.

En effet, ce procédé contribue au déséquilibre du système de notation car les dotations annuelles sont nettement amoindries pour les autres agents qui ne postulent à rien mais qui travaillent autant et aussi consciencieusement.

Nous contestons la non communication des rangs de classement.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a toujours privilégié le mode de recrutement par concours tout en se prononçant pour l'existence de la liste d'aptitude basée sur un classement établi à partir d'un examen professionnel.

Pour que tous les dossiers soient examinés sur les mêmes bases, mais également pour donner les meilleures chances aux candidats d'assumer leurs fonctions futures, nous demandons que chaque postulant présente les mêmes épreuves écrites ou orales et qu'un rapport soit établi pour chacun d'eux afin que tous les dossiers puissent bénéficier de droits à défense identiques.

Nous refusons d'opposer les agents sur la base de critères subjectifs.

Pour ces motifs, la CGT Finances publiques ne prendra pas part au vote relatif aux listes d'aptitudes.

36 agents des Pyrénées-Atlantiques remplissant les conditions statutaires requises ont fait acte de candidature : 29 dans la Filière fiscale (FF) et 7 dans la Filière Gestion publique (FGP).

Les proposés « excellents » :

La Direction a présenté la liste suivante :

Rang classement	Filière Gestion Publique	Filière Fiscale
1	LABAT épouse HOURQUEIG Aline	LAPACHET Josiane
2	MOUGNOS Robert	BERNARD Thérèse, Evelyne
3	-	PELTIER épouse ALVERDI Hélène
-	-	LACASSAGNE épouse MONNIER Cécile
-	-	DOLLAT épouse BERGERET Françoise
-	-	VERTES épouse SALTHUN-LASSALLE Elisabeth
-	-	GRENIER épouse PERISSE Nicole

1 agent FGP et 1 agent FF (éventuellement 2) sont potentiellement promouvables. Compte tenu du nombre important de classés « excellent » par la Direction, aucun autre agent n'a été ajouté à ce groupe à l'issue de la CAPL.

La Direction n'a pas souhaité donner un ordre de classement aux 4 derniers de la liste FF. Pour la première fois toutefois, la Direction a communiqué le rang de classement de la FF et publiera les listes sur Ulysse 64.

Avec la fusion, nous gagnons donc un peu en transparence. Par ailleurs, la Direction semble admettre que la notation (et donc le 0,06 systématique) ne serait plus un élément déterminant.

Les proposés « très bons » (vivier) :

Par ordre alphabétique :

Filière Gestion Publique	Filière Fiscale
CLEMENT Chantal GLEYZES épouse BRUZAUD Noëlle LACO Jean dit Joanes LAPLAGNE épouse CORTES Marie-Lyse	ASSIM RAJPAR Mamode CASTAINGS Philippe CROUHADA Françoise GOMEZ épouse BEZIADE Danielle LABADIE Hervé LACROUTS Marc LLORCA Michel MAUHOURLAT épouse DARREOUS Pierrette MOUNETOU Pascal SANDRES épouse DARRIGRAND Marie TARTACHU épouse BAYLAUCQ Marie TRIQUET épouse CHANTELOUP Roselyne

Les proposés « à revoir » :

12 agents ont été classés « à revoir » par la Direction. 11 de la FF et 3 de la FGP.

Ces « à revoir » regroupent principalement les primo - postulants et les agents qui ne répondent pas aux critères techniques. Il est noté que la mobilité géographique est un des critères essentiels.

Suite à l'intervention des organisations syndicales, 2 agents (1 agent FF et 1 agent FGP dont 1 dossier soutenu par les élus CGT), ont été reclassés en "très bon".

CAPL n° 2 du 10 novembre 2011 - Liste d'aptitude de C en B

Les élus CGT Finances publiques ont lu leur déclaration liminaire.

Monsieur le Président, cette CAPL se réunit dans un contexte social très chargé, marqué par une nouvelle baisse de l'emploi public (2.870 nouvelles suppressions concerneront en 2012 notre ministère) et une dégradation continue du pouvoir d'achat qui touche aussi les agents de notre administration.

Alors qu'ils doivent assurer une charge de travail en constante augmentation, il n'est pas étonnant que de nombreux cadres C postulent pour la catégorie supérieure, afin de voir ainsi leurs qualifications reconnues.

On constate un élargissement du nombre de promotions de C en B lié au plan de qualification ministériel. Pour autant il est à déplorer que le nombre de places réservées aux concours reste restreint et qu'aucun examen n'est mis en place de C en B alors que cette possibilité est offerte pour l'accès en A.

La CGT Finances Publiques revendique en effet l'instauration d'un examen professionnel qui apporterait, plus sûrement que dans le système sélectif de la liste d'aptitude, les garanties d'égalité et d'objectivité de traitement des agents.

La commission administrative paritaire réunie ce jour doit procéder à l'examen de la liste d'aptitude de C en B tant de la filière fiscale que de la filière gestion publique.

Nous contestons depuis toujours l'attribution systématique de notes maximales pour être lauréat à la liste d'aptitude. Ce critère en vigueur dans la filière fiscale doit être abandonné.

En effet, ce procédé contribue au déséquilibre du système de notation car les dotations annuelles sont nettement amoindries pour les autres agents qui ne postulent à rien mais qui travaillent autant et aussi consciencieusement.

Examiner équitablement une demande de promotion au choix nécessiterait que chaque postulant soit soumis aux mêmes critères de sélection et qu'un rapport soit établi pour chacun d'eux afin que tous les dossiers puissent bénéficier de droits à défense identiques.

Nous refusons d'opposer les agents sur la base de critères subjectifs. Pour ces motifs, la CGT Finances Publiques ne prendra pas part au vote.

128 agents des Pyrénées-Atlantiques remplissant les conditions statutaires requises ont fait acte de candidature : 67 dans la Filière fiscale (FF) et 61 dans la Filière Gestion publique (FGP).

Les proposés « excellents » :

La direction locale a d'emblée sélectionné 25 agents (12 de la FGP et 13 de la FF) comme « excellents ».

Rang	Filière Gestion Publique	Filière Fiscale
1	DHOUM Isabelle -Trés. Anglet	MAISONNE Michèle- SIE Anglet
2	BARRIERE Jean Jacques – ERD Pau	CASENAVE Nicole- SIE Bayonne
3	DUCES Danièle -Trés. Anglet	PONS Robert – SIP Orthez
4	MULLER Muriel- Trés. Bayonne CH	PAULIN Yolande – SIE Bayonne
5	AUGRY Patricia- Trés. St Jean de Luz	MOUTENGOU Christine- SIE Oloron
6	LAZAREVIC Anne Marie- DDFIP	LAPIOS Martine- SIP Biarritz
7	LANTENOIS Noël- DDFIP	LOPEPE Marie- CH1 Bayonne
8	DIAZ Dominique-Trés. Anglet	CORTES Pierre- SIE Pau Nord
9	RIOJA Robert- DDFIP	VERDIER-MATAYRON A-Marie- DDFIP
10	DUFILH PLASSY Christiane - DDFIP	LAYRIS VERGES Bernadette-SIP Pau N.
11	MIGUELGORRY J- Marc - SIP Anglet	COQUEUGNIOT Marc- SIE Bayonne
12	CABE Corinne – Trés. Orthez	MORIZUR Corinne – SIE Orthez
13	-----	TOULLEC Franck– DDFIP

9 agents FGP et 8 agents FF sont potentiellement promouvables. Compte tenu du nombre important de classés « excellent » par la Direction, aucun autre agent n'a été ajouté à ce groupe à l'issue de la CAPL.

A noter que les 2 agents FGP et les 4 agents FF proposés à ce niveau en 2011, mais non promus, sont repris en tête de liste de leur classement respectif. De la même manière, les agents qui ne seront pas promus cette année seront en principe amenés à se retrouver en bon rang l'année prochaine.

Les proposés « très bons » (vivier) :

Par ordre alphabétique :

Filière Gestion Publique	Filière Fiscale
ALCUIET ép. LABADIE Bayonne CH	BEGHAIN Corinne SIE Pau Nord
CORTES Ghislaine ép. PROHARAM DDFIP	DARRAIDOU Geneviève ép. FARMER CH1 Bayonne
DEAT Olivier Morlaàs	ESCARRA Valérie ép. GAUBIN SIE Pau Est
DUFERMONT Alexis ERD	FENOLLAR Monique ép. DURAND SIE Pau Est
ESPINAL Martine ép. SUAREZ Pau Municipale	HURTAUD Bernard SIP Pau Nord
GETTEN Philippe ERD	IDIQUIN Lydie SIE Biarritz
HERAS Pierre Bayonne Municipale	LAFFITTE Alain SIP Pau Sud
MARAIS Nathalie DDFIP	LAFITTE Denis CDIF Pau
NOVION Isabelle SIP Pau Est	LAULHE- ARTIGOLE Serge DDFIP
QUATREVIEUX Isabelle ép. DELACROIX St Jean de Luz	LOPEZ Christel SIE Pau Sud
SANCHETTE-LAYRIS Catherine ép. VERGEZ DDFIP	SENAC Christian SIE Bayonne
SARRAN Anne-Marie DDFIP	SICARD Eric SIP Anglet
SOUSTRA Hervé Nay	SPANIOL Mireille ép. CARASSUS CDIF Pau
TISNE Chantal ép. CABANAS SIP Pau Est	VIAU Patricia SIP Anglet
	VINCENS Jacques CH1 Pau

Les proposés « à revoir » :

La Direction a classé dans ce groupe les candidats dont elle considère que les qualités professionnelles demandent encore à être affirmées.

Les critères retenus par la Direction sont les suivants : profil notes insuffisant, appréciation du chef direct en retrait (comprendre pas assez appuyée ou qui manque de relief), expérience à acquérir (dossiers en construction), les candidatures des plus de 58 ans méritent une attention particulière mais la promotion ne doit pas seulement et automatiquement traduire une reconnaissance de carrière, etc.....

La direction locale a toutefois admis que plusieurs candidatures sont en mesure d'évoluer favorablement dans les années à venir.

Suite à l'intervention des organisations syndicales, 4 agents (dont 2 dossiers soutenus par les élus CGT), ont été reclassés en "très bon".

Ainsi, au final le groupe « à revoir » comprend 74 agents (58% de l'ensemble des candidats).

CAPL n° 2 et 3 du 10 novembre 2011 : Mouvement spécifique

Suite à la demande répétée des OS, et notamment de la CGT (voir notre journal d'Août-Septembre), l'administration s'est enfin saisie de l'opportunité du mouvement spécifique en faveur des trésoreries qui connaissent un déficit d'attractivité. Ainsi, il est demandé un emploi B et un emploi C pour la trésorerie de Bedous.

Nous souhaitons la même mesure pour les autres postes comptables en déficit d'emplois.

(plus d'infos sur notre site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/64/>)