



CAPL n° 1 du 17 octobre 2016

Liste d'aptitude de B en A

La CAPL n° 1 s'est réunie le 17 octobre 2016 afin de traiter des propositions de candidatures de la Direction Locale pour les listes d'aptitude de B en A de l'année 2017, qui seront ensuite examinées en CAP nationale.

Les lauréats seront nommés au 1^{er} septembre 2017.

A la date de la CAPL, les potentialités de promotion n'étaient pas encore connues. Elles ont été communiquées après la réunion et seraient de 2.

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 ».

Monsieur NESAS a indiqué qu'il n'était pas opposé au système des listes d'aptitude qui permettait à d'excellents agents, qui n'avaient pu passer les concours, souvent en raison de contraintes personnelles, de pouvoir accéder au grade supérieur.

Sur le fond, les critères de sélection retenus par le président sont :

- la qualité du dossier : avis du chef de service et notation ;
- l'ancienneté de la demande entre dossiers de qualité équivalente ;
- l'ancienneté administrative si les autres critères n'ont pas permis de départager 2 candidatures.

En liminaire, les élus CGT ont souhaité revenir sur le comportement de la direction depuis la rentrée de septembre 2016.

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

Vous nous avez convoqués dans le cadre des CAPL préparatoires pour les listes d'aptitude 2017.

Nous rappellerons en liminaire, que la CGT est fermement opposée à l'individualisation des objectifs et attachée au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions.

Concernant les modalités de confection des listes d'aptitude proposées à la DGFIP, nous dénonçons un système subjectif qui aboutit à opposer les agents entre eux.

Le recul du départ en retraite et l'absence de perspective de carrière pour de nombreux cadre B, notamment par la mise en place du PPCR au 1er janvier, les obligent à participer à cette loterie pour tenter d'accéder au grade supérieur

Nous revendiquons la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution de la liste d'aptitude **ainsi qu'une véritable formation qualifiante.**

Le concours doit être la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Toutefois, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, nous souhaitons souligner le rôle essentiel d'un réel dialogue social qui permet d'assurer une équité de traitement des dossiers.

Pour se faire, la direction a l'obligation de donner les moyens aux représentants du personnel de fonctionner.

Or, si des locaux sont mis à disposition, le matériel informatique est souvent insuffisant, l'approvisionnement en papier inexistant... obligeant les élus à utiliser le matériel dans leur service, alors que la pression sur les gestionnaires augmente en raison des restrictions budgétaires.

Nous sommes conscients que certains souhaiteraient la disparition des organisations syndicales, et ne reconnaissent pas l'intérêt du dialogue, ni la nécessité de contre-pouvoirs.

C'est pourtant cette recherche de l'équilibre qui permet d'avancer dans le sens le plus favorable à l'ensemble des parties prenantes et donc vers un maximum d'efficacité.

C'est d'autant plus vrai dans une période aussi tendue qu'actuellement où les missions, le maintien des compétences et connaissances, les moyens tant humains que matériels sont en perte de vue.

Les attaques sont souvent politiques et décidées par le gouvernement (suppression d'emplois, régionalisation, attaque sur le statut, restriction budgétaire...) et la direction locale a beau jeu de s'en dédouaner comme n'y pouvant rien changer.

POURTANT CES DERNIÈRES SEMAINES, LES ATTAQUES SONT LOCALES ET SE SONT MULTIPLIÉES SANS DISCERNEMENT, CERTAINES INFANTILISANTES, AGRESSIVES VOIRE HUMILIANTES :

A-t-on entendu que certaines réunions ne servaient à rien (comme le CHSCT... mais n'en doutons pas, les autres instances sont visées également) ?

A-t-on entendu que certains services auraient déjà dû disparaître ?

A-t-il été écrit que certaines mesures que nous qualifierions de punitives seraient prises à titre « pédagogique », voire des mesures drastiques en cas de problèmes dits « systémiques » ?

NOUS SOMMES CERTAINS QUE LA MENACE ET LA PRESSION NE CONSTITUENT PAS LA MEILLEURE MÉTHODE DE MANAGEMENT ET DE MOTIVATION DES ÉQUIPES.

LES AGENTS ET CHEFS DE SERVICE DE LA DDFIP64, AINSI QUE LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, QUI SE DONNENT SANS COMPTE POUR MAINTENIR UNE ADMINISTRATION MISE À MAL, MÉRITENT LA CONSIDÉRATION ET LA CONFIANCE DES DIRECTEURS.

SANS EUX, RAPPELEZ-VOUS QUE TOUT S'EFFONDRE, QUELLE QUE SOIT LA FORCE DE TRAVAIL PERSONNELLE OU L'AUTORITÉ QUE VOUS PENSEZ AVOIR.
--

M. NESA a indiqué qu'il ne souhaitait pas la suppression des organisations syndicales, car il était conscient de la nécessité d'organes intermédiaires qui permettent d'éviter les abus.

M. CAGNAT a, quant à lui, répondu qu'il avait rappelé une note de 2013 sur l'affranchissement qui n'était plus complètement respectée, et que, s'agissant des ramettes de papier, qu'il se renseignait sur la consommation des services toujours dans un souci d'économies. Il a souligné que les économies déjà réalisées avaient permis à la Direction Locale d'acheter des fauteuils (NDLR : 18) et qu'il était soucieux des conditions de travail des agents contrairement à la CGT.

Les élus CGT lui ont répondu que les restrictions budgétaires décidées par le gouvernement n'étaient pas niées, ni leurs conséquences sur les services, et que seul le comportement agressif de la Direction était dénoncé, ainsi que l'absence de concertation avec les équipes.

M. CAGNAT a persisté dans sa défense, accusant la CGT de ne vouloir faire aucune économie.

Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre !

M. NESA a, quant à lui, confirmé que le message était clair et que des dispositions seraient prises :

- sur la forme de la communication de la Direction envers les chefs de service et les agents,
- pour prendre en compte les besoins des syndicats, sans que soient inquiétés les gestionnaires des services dans lesquels des élus évoluent. Sur ce dernier point, un rendez-vous sera prochainement pris avec le Directeur.

Les débats sur la liste d'aptitude ont pu ensuite commencer.

Sur le département des Pyrénées-Atlantiques, 50 agents B ont fait acte de candidature, contre 45 l'année dernière.

Sachant que les potentialités sont de 0 à 2 par an, il est fortement conseillé aux plus jeunes de passer les concours.

De même, les plus anciens doivent prendre en considération la longueur de l'attente pour évaluer leur chance d'aboutir un jour par cette voie.

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 » :

26 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 défense par les élus et délibération, la Direction a reclassé en « très bon » 5 agents en tenant compte des critères de sélection énoncés par le Président (qualité du dossier, ancienneté de la demande).

Les proposés « très bons » (vivier) :

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

BERGEROO-CAMPAGNE Eric	CONSTANT Stéphane	LEBAS Gervais
BERGEZ Philippe	CORTES Marie-Lyse	LUCCI Pierre
BOUILLON Marie	DAREOUS Pierrette	PIERMAY Maritxu
BRELEUR Marie-Paulette	DEDIEU Jany	PLANQUE Françoise
BUTHEAU Marie-Line	LABORIE Serge	RIEU-CASTAING Philippe
CHANTELOUP Roselyne	LAVIALLE Catherine	VIGATA Michel
CHAPU Pascale	LAVIALLE Franck	

Les proposés « excellents » :

La Direction a présenté une liste de 6 personnes. Il s'agit du report de la liste des « excellents » de l'année dernière. Il est noté que la direction avait émis des réserves sur un dossier.

Après défense par les élus et délibération, la Direction a maintenu l'agent sur lesquels des réserves étaient émises sur le tableau des excellents sous réserve que l'évaluation soit améliorée l'année prochaine et a reclassé en « excellent » 2 agents en tenant compte des critères de sélection énoncés par le Président (qualité du dossier, ancienneté de la demande, ancienneté administrative/âge), portant à 8 le nombre des promouvables.

Classement communiqué par le Président en fin de CAPL			
1	BEZIADE Danielle	5	MOUNETOU Pascal
2	LABADIE Hervé	6	SALTHUN-LASSALLE Elisabeth
3	PERISSE Nicole	7	FONTAN Christine
4	LACO Joanes	8	CASTAINGS Philippe

La CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude. Tant que le système de la liste d'aptitude perdurera, 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 défendons les dossiers des personnels qui nous ont confié leur défense, nous ne prenons pas part au vote relatif aux listes d'aptitude.

VOS REPRÉSENTANTS EN CAPL N°1 : Anne SEGUIER – Alain PERRET – Nathalie GARCIA

Le suivi de votre dossier est primordial. N'hésitez pas à nous contacter aux moments des appels de notation !