

CAP de liste d'aptitude

Après la lecture d'une déclaration intersyndicale, chaque OS a lu sa déclaration. Vous trouverez la déclaration intersyndicale puis la déclaration CGT dans leur intégralité sur notre site.

En voici quelques extraits :

La CGT a rappelé son opposition aux listes d'aptitude, qu'elle considère comme arbitraires, et revendique en lieu et place un examen professionnel qui prenne réellement en compte les acquis professionnels des agents.

Nous revendiquons donc :

- Une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de la présélection .
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellents ».
- Que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique.

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, nous, élus CGT Finances Publiques, **refusons dans la défense individuelle des dossiers de nous livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé des candidats.**

Nous considérons que le rôle d'un élu doit se limiter à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux, nous

revendiquons donc un vote global sur les propositions de l'Administration et non un vote dossier par dossier.

Nous souhaitons enfin revenir sur les conditions de préparation des CAPL de listes d'aptitude.

La consultation, sur le site de la DiSI, dans le bureau de notre collègue chargée des RH, ne nous permet pas de préparer la réunion de manière satisfaisante. Nous sommes donc conduits à photocopier l'ensemble des dossiers , opération particulièrement chronophage.

Nous demandons donc que les élus puissent disposer d'un accès dématérialisé aux dossiers des collègues concernés, soit par Eden, soit par l'envoi par courriel des fiches sous format Pdf.

A défaut, l'octroi de facilités pour cette CAPL nous semble nécessaire.

Un dernier mot sur les conclusions du rapport Pêcheur.

Si nous nous réjouissons qu'il pointe l'absence de revalorisation des rémunérations des fonctionnaires, nous sommes en revanche radicalement opposés aux pistes évoquées concernant le statut et l'évolution de la carrière des fonctionnaires.

Nous rappelons notre attachement aux statuts et notre refus d'individualisation de la carrière des agents.

La consultation des dossiers nous a permis de constater que de nombreux dossiers, sinon tous les dossiers, classés comme très bons ou à revoir, pourraient tout aussi bien être classés comme excellents.

Méthodologie

Nous rappelons que les agents qui postulent sont classés par la CAPL en : « à revoir », « très bons », « excellents ». **Les « excellents » font l'objet d'un classement qui permettra à la CAP nationale de les faire passer – ou non – en catégorie supérieure.**

Le Directeur a indiqué que pour lui, les concours et les examens professionnels constituent la « voie royale » pour changer de corps.

Il a précisé que la Liste d'Aptitude n'était pas une récompense et que pour l'obtenir il faut avoir les

qualités nécessaires pour occuper la fonction correspondant au grade supérieur

Il n'a pas souhaité remettre en cause les classements d'une année sur l'autre, si ce n'est par l'intégration des nouveaux arrivants. Il l'a fait à la marge toutefois pour les inspecteurs pour tenir compte de l'évolution des dossiers cette année. Pour les nouveaux arrivants, il n'y a pas eu respect du classement (AR, TB, excellent) de l'année précédente.

Il a rappelé que les dossiers devaient se préparer sur plusieurs années. Ainsi, les nouveaux inscrits sont systématiquement classés « à revoir » voire exceptionnellement « très bon ».

Le projet de classification des candidats dans chaque catégorie a été réalisé par les responsables d'ESI en concertation avec les chefs de services. Une harmonisation a ensuite été faite au niveau de la DISI.

De plus, on constate une « prime à l'ancienneté » d'inscription sur la liste d'aptitude. Les collègues qui s'y inscrivent tardivement, du fait des délais d'attente, ont des chances limitées de promotion, surtout pour la catégorie A.

Le fait de passer les examens internes ou les concours est un élément déterminant pour le DiSI, car il montrerait la motivation des candidats !

Le plan de qualification ministériel est de 6 pour la DISI concernant les C en B et de 10 pour l'ensemble des DISI concernant les B en A.

Concernant la déclaration intersyndicale, le Disi a annoncé qu'il nous répondrait lors du prochain CT prévu le 26 novembre.

Compte-rendu des débats pour la Liste d'Aptitude à inspecteur

35 agents étaient candidats. 6 étaient inscrits au départ sur la liste « excellents », 22 sur la liste « très bien » et 7 « à revoir »

Le directeur a rappelé les qualités qu'il attend d'un futur cadre A : encadrement, pilotage, sens du relationnel, ... Il a aussi indiqué que d'une façon générale les promotions étaient « bouchées » à la DGFIP. Ainsi passé 58 ans, au vu du faible nombre de promu par an pour les B en A, si l'on est pas sur la liste excellent cela sera difficile d'obtenir la Liste d'Aptitude.

Les trois listes (à revoir, très bons, excellents) ont été passées en revue. .

L'ordre de classement des agents classés « excellents » relève de la seule responsabilité du directeur. Il a d'ailleurs choisi d'inverser l'ordre de classement de 2 collègues. Ce classement n'est donc pas immuable.

La CGT a défendu l'ensemble des dossiers. Pour autant, au vu du nombre de candidats (35) et de promus (2 l'an dernier), il ne faut pas se faire d'illusion. La solution ayant encore le plus de chance d'aboutir est de passer l'examen professionnel (qui dans sa forme actuelle ne nous convient pas, tant par les épreuves que par le nombre d'admis) et le concours interne.

A l'issue de la CAPL, et sur insistance des OS, le Directeur a bien voulu ajouter un dossier « très bien » parmi les « excellents » et corriger une erreur sur un dossier « à revoir » qui aurait dû se trouver parmi les « très bien ».

Vote sur les 3 tableaux « excellents, Très bien et A revoir » : CGT : Contre , CFDT : Contre.

Il s'agit pour nous d'un vote de principe et non d'une appréciation sur les qualités de nos collègues.

Classement des agents excellents qui sera proposé en CAP centrale.

N° 1	Geneviève Colineau	E S I Angers	Filière fiscale
N° 2	Christophe Perrot	C I D 79	Filière gestion publique
N° 3	Eliane Rivet	ESI Nantes Marsauderies	Filière fiscale
N° 4	Colette Nicol	D I S I	Filière fiscale
N° 5	Paul Eric Despretz	E S I Rennes	Filière fiscale
N° 6	Valérie Vignais	C I D 72	Filière gestion publique
N° 7	Pascal Rodriguez	SIL Nantes Marsauderies	Filière gestion publique

Nous ne pouvons pas diffuser les autres tableaux, mais si vous voulez savoir dans quelle catégorie vous avez été inscrits, nos élus sont à votre disposition pour vous renseigner.

Les élus CGT

Inspecteurs	Yvic Kergroac'h : ESI Nantes Lotz Cossé	Camille Hoffmann : ESI Nantes Marsauderies
Expert	Olivier Delemar : ESI Angers	

Compte-rendu des débats pour la Liste d'Aptitude à contrôleur

33 agents étaient candidats. (23 filière fiscale et 10 filière gestion publique).

En préambule la Direction nous a fait part de l'information ci après, qui peut être source d'inquiétude pour les agents promus. Dès que nous en saurons davantage, nous ne manquerons pas de vous informer.

En ce qui concerne les modalités d'affectation des promus de C en B par liste d'aptitude: la garantie de réaffectation au département qui existait pour les agents promus de la filière gestion publique ne sera plus en vigueur en 2014. Ceux ci seront affectés dans le cadre du mouvement général de mutations de catégorie B du 1er septembre 2014 selon les règles applicables aux mutations et premières affectations. A cet effet, les agents classés excellents par la CAPL devront formuler une demande de vœux pour participer au mouvement général de mutations correspondant à leur filière d'origine. Cette demande sera effectuée à titre prévisionnel dans le cadre du calendrier de la campagne de mutation. Elle ne sera prise en considération qu'après tenue de la CAPN établissant la liste d'aptitude.

S'agissant des conséquences d'une renonciation à une promotion de C en B par liste d'aptitude :

- Les agents renonçant à leur promotion au plus tard à la date de publication du projet de liste d'aptitude de C en B conservent le poste qu'ils occupent en qualité d'agent de catégorie C.

- En cas de renonciation postérieure à la publication du projet de la liste d'aptitude de C en B, l'agent n'aura aucune priorité pour retrouver son poste en catégorie C, car celui-ci pourra avoir été attribué à un autre agent dans le cadre du mouvement de mutations de catégorie C. En pareil cas, l'agent demeure bien évidemment maintenu dans son grade actuel et sa direction d'affectation, mais sera affecté à la disposition du directeur "ALD" sans résidence.

Intervention du Directeur :

Celui ci, s'est déclaré choqué par les notions d'arbitraire qui ont été dénoncées dans les déclarations liminaires.

Il précise que les collègues n'ont pas été rétrogradés (d'excellent à TB ou de TB à « à revoir »).

Pour le Directeur, nous subissons des incohérences qui existaient entre les 2 filières et qui vont subsister pendant plusieurs années... la FGP était selon lui favorisée.

Le débat a été âpre et long, l'ensemble des dossiers a été examiné. Nous avons dénoncé la position de l'administration qui selon les cas, s'appuyait sur le fait que l'agent n'avait pas bénéficié de notes suffisamment positives dans les 4 dernières années ou au contraire que le notateur aurait parfois été trop généreux dans ses appréciations.

En effet : l'étude des dossiers démontre une inadéquation entre les appréciations littérales, le profil croix et l'appartenance aux listes (excellents, très bons et à revoir). Un agent profil croix (3 TB et 1 excellent) demeure toujours dans les dossiers à revoir. Pour 2 nouveaux postulants, ayant le même profil croix (2 excellents et 2 TB), l'un est classé à revoir, l'autre est classé directement très bon.

Le DiSI précise que sans une note de 0,6 sur au moins une des dernières années, le dossier sera refusé en centrale.

6 des 9 candidats proposés sont dans des CID, il manquerait en effet de candidats dans les services type ADO de Nantes et Angers notamment.

Il y a pour la direction des dossiers « porteurs », des dossiers « en devenir ». Le fait de passer le concours est un atout mis en valeur par la Direction. Nous avons rappelé qu'à partir d'un certain âge, il n'est pas évident de préparer un concours ou un examen. En revanche, pour la Direction, le fait d'obtenir l'examen de PAU ne prouve pas que l'agent ait les qualités pour devenir cadre B. Nous avons rappelé que jusqu'à présent et notamment dans l'informatique, bien souvent, le fait de passer contrôleur ne changeait rien au travail confié à l'agent et que bien souvent celui ci ne changeait même pas de chaise.

Toujours selon la Direction, pour être repéré, il faut travailler dans un sens collectif, montrer de

l'assurance, prendre des initiatives, ne pas être timide. **Soyez très vigilant lors de l'entretien de notation. Et n'hésitez pas à faire appel.**

A l'issu de la CAPL, le Directeur a bien voulu modifier un dossier de « à revoir » à « très bien ».

Des avancées en terme d'orientation pour l'an prochain ont été émises pour certains dossiers. Nous rendrons compte directement aux intéressés.

14 agents sont classés « très bons » et 10 classés « à revoir »

Les 3 organisations syndicales se sont prononcées contre les tableaux.

Il s'agit pour nous d'un vote de principe et non d'une appréciation sur les qualités de nos collègues.

Classement des agents excellents qui sera proposé en CAP centrale.

Les 2 collègues non retenues l'année dernière lors de la CAP centrale sont représentés cette année en N° 1 et 2.

N° 1	Jocelyne Patron	Disi	Filière fiscale
N° 2	Corinne Nicolas	Tours	Filière fiscale
N° 3	Denis Bretaude	Nantes Lotz Cossé	Filière gestion publique
N° 4	Olivier Guyon	Angers	Filière fiscale
N° 5	Jean Etienne Renault	Tours	Filière gestion publique
N° 6	Pascaline Ménard	Nantes Marsauderies	Filière fiscale
N° 7	Thierry Nicolas	Le Mans	Filière gestion publique
N° 8	Sylvie Léhy	Disi	Filière fiscale
N° 9	Didier Carel	Saint Briec	Filière fiscale

Nous ne pouvons pas diffuser les autres tableaux, mais si vous voulez savoir dans quelle catégorie vous avez été inscrits, nos élus sont à votre disposition pour vous renseigner.

Les élus CGT

Contrôleurs principaux	Catherine Luquet : ESI Nantes Marsauderies	Sylvie Sommeria : ESI Nantes Marsauderies
Contrôleur 1	Jean Yves détoc : ESI Rennes	
Expert	Olivier Delemar : ESI Angers	Yvic Kergroac'h : ESI Nantes Lotz Cossé

Bulletin de syndicalisation

Nom Prénom :
ESI Service
Grade..... Echelon..... Temps Partiel..... Qualification informatique.....
Adresse mail :

Signature

Bulletin à remettre à un militant CGT
