



CGT FINANCES PUBLIQUES de la GIRONDE

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
☎/ fax 05 56 90 76 93

Cité administrative, 1^{er} étage, Tour A
Boite 85
33090 Bordeaux cedex
☎ 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

COMPTE RENDU CAPL A du 15/10/2015 Listes d'aptitude B en A pour 2016

La CGT a lu la déclaration liminaire jointe en annexe

En réponse, les représentants de l'administration précisent que le guide des listes d'aptitude confectionné par la Direction générale autorise la publication des candidats proposés « excellents » par la Direction locale avant la CAPL.

Le PV de la CAPL du 08/06/2015 (recours évaluation) est approuvé à l'unanimité.

Notre commentaire :

- Bien que n'ignorant pas les dispositions du guide de fonctionnement des CAPL, nous dénonçons l'absence de confidentialité par ailleurs imposée à tous les membres siégeant en CAPL. La publication des propositions envisagées par la Direction avant la tenue de la CAPL confirme une fois de plus la remise en cause du caractère paritaire de cette commission administrative.

➔ Quelques statistiques.

Au niveau national : B en A pour 2015

- 4061 candidats
- 184 promus

180, soit 97.8%, ont le grade de contrôleur principal (à partir du 8^e échelon), 2 agents ont le grade de Contrôleur 1^{ère} classe et 2 celui de Géomètre principal.

Répartition par tranches âge des promus 2015

Tranches d'âge	Nombre de promus	%
39 ans et - moins	0	0
40 - 44 ans	1	0.5%
45 - 50 ans	29	15.8%
51 - 55 ans	64	34.8%
56 - 60 ans	71	38.6%
61 ans et +	<u>19</u>	<u>10.3%</u>

Au niveau local : B en A pour 2016

- 87 candidats. Potentialités données par la DG à la DRFiP 33 : 3...(+1) ?

Avant CAPL :

- 4 candidats proposés « excellent ».
- 12 candidats classés « très bon ».
- 71 candidats classés « à revoir ».

Les dossiers ont été présentés et traités dans l'ordre alphabétique indépendamment de leur classement et chaque dossier a été examiné.

A NOTER :

La parité administrative confirme que la liste des candidats proposés est établie en concertation avec les chefs de pôle de la DRFiP 33.

La proposition en « excellent » par le chef de service qui établit le rapport est indispensable pour que le dossier du candidat puisse être classé « excellent » par la commission administrative paritaire locale.

S'il n'est pas exigé une réduction maximale d'ancienneté pour chacune des cinq années de notation précédentes, chaque candidat doit en bénéficier au moins 1 à 2 fois sur cette période pour pouvoir figurer sur la liste des candidats classés « excellent »

Après CAPL :

- 7 dossiers classés « excellent ».
- 10 dossiers classés « très bon ».
- 70 candidats classés en « à revoir ».

Votes :

	POUR	CONTRE
EXCELLENT	ADM + FO DGFIP + CGT FIN PUB	SOLIDAIRES
TRES BON	ADM	SOLIDAIRES + FO DGFIP + CGT FIN PUB
A REVOIR	ADM	SOLIDAIRES + FO DGFIP + CGT FIN PUB

-Notre commentaire :

Compte tenu de la contrainte que représente le contingentement des réductions opposé aux chefs de service, nous contestons le caractère rédhibitoire de l'absence d'une ou deux réductions maximales d'ancienneté sur la période de 5 années.

Nous rappelons aux candidats l'importance de veiller aux conditions du déroulement de l'entretien professionnel et surtout au profil croix et appréciations littérales contenus dans le compte rendu.

Les élus CGT se tiennent à la disposition de chaque collègue pour toutes précisions ou conseils.

Nous sommes aussi à votre disposition pour présenter votre dossier devant la CAPL et y défendre vos intérêts. En effet, par respect pour les collègues, nous n'intervenons que sur les dossiers des collègues qui nous ont autorisés à le faire. Nous travaillons en amont de la CAPL sur chacun de ces dossiers et intervenons sans jamais comparer les candidats entre eux.

Le sens de notre vote :

La CGT revendique que les dossiers de tous les candidats à la liste d'aptitude soient examinés au niveau national par la commission administrative paritaire nationale.

Nous dénonçons que seuls les dossiers classés en « Excellent » soient examinés en CAPN. Les élus CGT demandent, donc, que tous les dossiers présentés soient donc classés en « excellent » et bénéficient ainsi d'un examen au niveau national.

Pour cette raison, les élus CGT vote « pour » la liste des candidats proposés « excellent » et « contre » les autres propositions (très bon et à revoir).

Avant et à l'issue de la CAPL, les collègues nous ayant confié la défense de leur dossier sont contactés individuellement et informés des commentaires les concernant.

**Les élus CGT en CAPL A.
Cécile SIAD et Yves SANCHEZ**



**CGT FINANCES PUBLIQUES
de la GIRONDE**

cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

24, rue François de Sourdis
33060 Bordeaux cedex
Tph/fax : 05 56 90 76 93)

1° étage, Tour A Cité administrative
Boite 85 33090 Bordeaux cedex

Tph : 05 56 24 81 52 Fax 05 56 24 86 34

**Déclaration liminaire CAPL N°1 de liste d'aptitude
du 15 octobre 2015**

La CGT FINANCES PUBLIQUES rappelle cette année encore son opposition au mode de sélection par liste d'aptitude.

Elle est au contraire favorable à la voie de recrutement privilégiée par concours, considérant qu'elle est le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion, considérant que, pour de multiples raisons, un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours.

C'est pourquoi nous revendiquons la mise en place d'un réel examen professionnel (sans limitation de place) en substitution à la Liste d'aptitude.

Les modalités de confection des listes d'aptitude proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

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 en obligeant à la transparence et en combattant tout genre de clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- Le maintien de l'information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels,
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- 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 (agents techniques, géomètres cadastrés...)
- L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.
- Que l'avis du chef de service soit communiqué à l'agent.

Concernant la CAPL, nous demandons :

- que la direction locale respecte elle-même les exigences de confidentialité imposées à tous les participants dans cette commission, qu'ils appartiennent à la parité syndicale ou administrative. En effet, nous contestons la publication sur le site Ulysse Gironde, avant la CAPL, de la liste des propositions de classement en excellent que le directeur va soumettre à la Commission administrative paritaire locale. Nous demandons que cela ne soit pas renouvelé les prochaines années.
- Que l'examen des dossiers respecte, comme les années passées, l'ordre alphabétique des patronymes.
- Un vote global sur les propositions de l'administration, la CGT étant opposée aux modalités de vote dossier par dossier.
- que l'information du rang de classement soit, comme les années passées, communiquée à l'issue de la CAPL, après les débats et le vote. En effet, les élus CGT siégeant dans cette commission refusent de participer à la comparaison des mérites et de cautionner le classement de la direction locale qui est de sa seule responsabilité.