

1^o étage, Tour A
Cité administrative - Boite 85
33090 Bordeaux cedex
tel 05 56 24 81 52 fax 05 56 24 86 34

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

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

COMPTE-RENDU CAPL LISTE D'APTITUDE DE C EN B 14 et 22/11/2016

Statistiques nationales :

Au titre de l'année 2016 :

- 24 961 agents remplissaient les conditions statutaires d'accès au grade de contrôleur Ce chiffre est appelé la plage d'appel statutaire (PAS). (Pour rappel, en 2015 : 27 045 agents et en 2014, 29 536 agents).
- 5 835 agents étaient candidats (Pour rappel, 2015 = 6 685, 2014 = 8 387)
- 745 agents étaient promus (Pour rappel, 2015= 787, 2014= 1 024).

En Gironde, pour la liste d'aptitude au titre de l'année 2017 :

- **499** : c'est le nombre d'agents recensés remplissant les conditions statutaires d'accès au grade de contrôleur (521 pour 2016, 570 pour 2015).
- **118** : c'est le nombre total de candidats (143 pour 2016).
- **11** : c'est le volume maximum de potentialités (17 pour 2016).
- **15** : c'est le nombre d'agents classés « excellents » après débat en CAPL.

Les principaux critères retenus par la Direction pour l'élaboration de la liste :

- L'avis du chef de service ;
- le dossier d'évaluation (les comptes-rendus d'entretien professionnel des 5 dernières années)
- L'obtention d'une réduction maximum dans les 5 dernières années ;
- L'expérience administrative.
- Les éléments apportés par les représentants du personnel.

La liste des agents classés « excellents » avec leur rang de classement est publiée sur Ulysse 33. Elle sera soumise à la décision de la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN).

Sur les 103 candidats restants, 13 dossiers ont été retenus comme « très bons ».

Le reste des dossiers est classé « à revoir ».

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 classés « excellent »
et bénéficient ainsi d'un examen au niveau national.

Pour cette raison, les élus CGT votent « 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.

Bordeaux, le 22/11/2016

Les élus CGT en CAPL B

Chantal DUBOURG (SIP Arcachon – 05.57.72.47.43)

David BOUSSARIE (SIE Libourne – 05.57.25.44.79)



CGT FINANCES PUBLIQUES
de la GIRONDE

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

| | |
|--|---|
| 24, rue François de Sourdis 33 060 Bordeaux cedex / fax 05 56 90 76 93 | 1° étage, Tour A Cité administrative Boite 85 33 090 Bordeaux cedex Tél : 05 56 24 81 52 / Fax : 05 56 24 86 34 |
|--|---|

DECLARATION LIMINAIRE
LISTE D'APTITUDE C EN B
CAPL DU 14/11/2016

Monsieur le Président,

Pour la CGT Finances Publiques, la période de mobilisation actuelle est fondamentale!
Nous pouvons aujourd'hui changer l'avenir de notre administration en étant toutes et tous ensemble dans l'action! Nous pouvons modifier les choix politiques qui ont décidé de l'austérité à l'encontre de la DGFIP.

En effet, la CGT défend une vision du service public qui se définit par la satisfaction des besoins sociaux et non par les règles budgétaires.

Dès lors, la CGT appelle tous les agents des finances publiques à être en grève le 15 novembre pour :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création des emplois nécessaire à notre administration ;
- le développement d'un réseau de proximité de pleine compétence et l'arrêt des restructurations prévues ;
- le renforcement de toutes nos missions et l'abandon du projet de prélèvement à la source ;
- l'amélioration de nos rémunérations et l'arrêt de toutes les formes de rémunération aux mérites ;
- le maintien de nos statuts particuliers et l'amélioration de nos droits et garanties ;

- le renforcement de l'action sociale.

Cette mobilisation s'inscrit en réaction à un contexte général de plus en plus dégradé : restructurations, mise en place de pôles, prélèvement à la source, dégradation des conditions de vie au travail, multiplication des postes à profil, mise à mal des règles de gestion, dialogue social inexistant, Parcours professionnel des carrières et des rémunérations (PPCR), Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),...

Cette rapide énumération vise simplement à illustrer ce que les agents vivent à l'heure actuelle : la liquidation de la DGFIP.

C'est donc dans ce contexte déliquescents que nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner les propositions de liste d'aptitude de C en B.

Nous tenons à rappeler que la CGT revendique que le concours ou l'examen professionnel soient les voies de recrutement privilégiées car ils constituent les seuls remparts possibles contre l'arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et place les agents à la merci de la hiérarchie.

En conséquence, la CGT Finances Publiques revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, pour l'accès au corps des géomètres-cadastrés.

De plus, dans le cadre de la liste d'aptitude pour laquelle nous siégeons aujourd'hui, la CGT réclame :

- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;

- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés..) ;
- Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus CAP, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation des dossiers, afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux ;
- Le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutements pour les listes d'aptitude.

En conclusion, nous rappelons que nous sommes fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions. Nous refusons donc, dans la défense individuelle des dossiers lors de cette CAPL, de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.