

## COMPTE-RENDU DE LA CAPL n°2 LISTE D'APTITUDE De C en B

La CAP Locale de liste d'aptitude de C en B s'est tenue sur Paris les 12, 14 et 15 novembre 2013.

La CGT Finances Publiques Paris revendique que le concours soit la voie privilégiée de recrutement car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Si la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons, un certain nombre d'agent-es ne peut accéder à la promotion par le concours, elle revendique la mise en place d'un véritable examen professionnel en lieu et place de la liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, le statut particulier des cadres B de la DGFIP doit être respecté. La promotion par liste d'aptitude ne doit pas représenter plus de 2/5 de la promotion totale en catégorie B. Ce taux a été largement dépassé ces dernières années, ce qui a potentiellement réduit le nombre de recrutements par concours, qu'il soit externe ou interne.

Au niveau national, la liste d'aptitude sera établie après consultation de la CAPN, sur la base des propositions arrêtées par les directions locales après avis des CAPL. Seul les agent-es classés « excellent » en local verront leur candidature examinée par la CAP nationale et auront la possibilité d'être promu-es cadres B.

Les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude à la DGFIP restent proches de celles en vigueur dans les deux anciennes directions et reproduisent un système qui privilégie le « mérite » en toute opacité.

En effet, l'appréciation de la valeur professionnelle telle que définie dans le guide des travaux des sélections par liste d'aptitude ne nous permet pas d'avoir une vision claire des chances de chacun. Les critères avancés par la Direction sont les suivants :

Critères statutaires :

- Etre agent technique ou administratif des Finances Publiques ;
- Justifier de 9 années de service public.

Critères « utiles » pour la DRFIP PARIS :

- Etre agent technique ou administratif principal ;
- Accepter, en cas de promotion, une mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
- Aptitude à exercer des fonctions d'encadrement ;
- Absence de marge négative au cours des 10 années précédentes ;
- Absence de procédure ou de contexte disciplinaire ;
- Avoir au moins 3 évaluations à la DGFIP sur les 5 dernières années.

Le critère d'âge n'est pas préconisé dans le guide mais dans le cadre de l'harmonisation des deux filières, l'administration a décidé d'écarter de la catégorie « excellent » les candidatures d'agent-es ayant moins de 38 ans. En effet, elle a fait le constat que les candidat-es de moins de 38 ans n'avaient pas été retenus l'année dernière par la Direction Générale.

La CGT Finances Publiques dénonce la subjectivité de ces critères.

En début de séance, le président a admis que la situation de Paris est hors norme et a précisé la méthodologie utilisée pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2013, promotion 2014.

Il a été demandé aux 6 différents pôles d'identifier, avec les chefs de service, les candidat-es potentiel-les.

Une réunion a été tenue avec les chefs de pôles pour consolider les candidatures.

Les candidat-es ont été informés du dispositif.

Un réunion collective a été organisée à l'attention des candidat-es (16 collègues se sont présenté-es) pour rappeler le mode de fonctionnement et répondre aux interrogations éventuelles.

8 collègues ont été reçu-es à titre individuel à leur demande.

D'autres points ont été évoqués avant le début des travaux :

- La potentialité : le plan de qualification ministériel (PQM) n'étant pas encore connu pour 2014, le volume de promotions potentielles a été déterminé sur la base de l'année précédente et à titre indicatif uniquement. Ainsi, cette potentialité a été initialement estimée à 46 par la Direction Générale pour la DRFIP Paris sans distinction de filière.
- Le droit au retour qui existait dans la filière gestion publique n'existe plus dans le cadre de l'harmonisation et tous les promu-es devront participer au mouvement national de mutation de septembre 2014. L'information a été donnée à l'ensemble des candidat-es.
- La Direction admet avoir des difficultés dans l'examen des candidatures des agent-es techniques du fait des spécificités inhérentes aux missions qu'ils exercent et de l'inexistence de cadres B techniques à la DGFIP.

Par ailleurs, la direction nous a donné les chiffres suivants : sur l'ensemble de Paris cette année, 1 117 agent-es remplissent les conditions statutaires (PAS) pour pouvoir postuler sur liste d'aptitude, réparti-es de la manière suivante avant CAPL :

Filière	PAS	Candidat-es	Excellent	Très Bon	A revoir
Fiscale	794	184	28	94	62
Gestion Publique	323	134	18	79	37
Total	1 117	318	46	173	99

Les élu-e-s de la CGT Finances Publiques Paris évoquent systématiquement l'ensemble des candidatures pour les faire évoluer dans la catégorie « excellent ». A défaut, ils exigent que la Direction s'explique sur le classement de ces candidat-es dans les autres catégories. Pour autant, le fait de figurer dans la liste des « excellents » n'est pas une garantie de promotion : en raison des contraintes budgétaires, la DG ne promouvra qu'une partie de ces candidat-es.

Au cours des débats, nous avons constaté que l'administration a fait le choix de ne pas classer de nombreux postulant-es dans la catégorie des « excellents » en l'absence de majoration maximale (0.06 ou 2 mois) ou du fait qu'ils postulent pour la 1<sup>ère</sup> fois.

Par ailleurs, pour l'administration, la liste d'aptitude n'a pas vocation à devenir un « couronnement de carrière ».

Enfin, un changement de service, choisi ou subi, a pu parfois pénaliser les collègues.

L'intervention des élu-es CGT a permis :

- à 5 collègues de passer de la catégorie « très bon » à « excellent »,
- à 2 collègues de passer de la catégorie « à revoir » à « très bon ».

Les élu-es de la CGT Finances Publiques Paris n'ont pas participé au vote au motif qu'ils sont en total désaccord avec les critères de sélection trop subjectifs.