



Compte rendu des CAP n°1 (inspecteurs) et n° 2 (contrôleurs) du 12 novembre 2013

Siégeaient pour la CGT : *Jean-Pierre Combelles, Cécile Guillaumard, Alain Klenck et Philippe Soulié (contrôleurs), Fabrice Bourgeois et Monique Reynaud (inspecteurs).*

Ordre du jour

- Liste d'aptitude de C en B et de B en A

Les élus des 2 CAP ont lu la même déclaration liminaire :

Madame la Présidente,

La tenue de cette CAPL relative à la liste d'aptitude est l'occasion de réaffirmer les revendications de la CGT en la matière.

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

Pour autant la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion dans la mesure où, pour différentes raisons, un certain nombre d'agents ne peut pas accéder à la promotion par voie de concours. Mais la CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- *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» vu dans le cadre de l'examen de la «valeur professionnelle» n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastreurs,...)*
- *l'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.*

Toutefois, prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

La direction a, par ailleurs, indiqué qu'elle adressera aux agents de la liste « excellent » un rappel des règles :

- pas de garantie d'affectation au département pour les agents de la filière GP (contrairement aux années précédentes)
- conséquence d'un refus de promotion après la date de publication (perte du poste et affectation départementale à la disposition du directeur)

Liste d'aptitude de C en B :

Cette année, 20 candidats postulaient :

-3 ont été classés « excellent », 4 «très bon » et 13 « à revoir »

La direction nous a indiqué des potentialités de 4 avec la possibilité d'inscrire 5 agents.

Nous avons pu faire passer 1 agent de « très bon » à « excellent » mais la direction a refusé d'en inscrire un 5ème au motif qu'il y avait un risque de bloquer la liste l'an prochain (si seulement 3 agents étaient promus en CAPN, il n'aurait resté qu'une place pour la LA suivante).

Il n'a pas été possible de compléter la liste des « très bon », aucun des agents proposés par les représentants syndicaux dans la liste « à revoir » ne convenait à la direction.

Pour la direction, les agents classés dans la liste « à revoir » seraient soit trop jeunes, soit trop vieux, soit c'est leur première demande. Pourtant, le critère de l'âge est censé ne plus exister...

Commentaires

Les élus ont voté pour la liste des agents classés « excellent » et contre les 2 autres listes au motif qu'il était possible de classer plus d'agents dans les « très bon ».

Pour le blocage du passage de la liste « à revoir » à la liste « très bon », la direction a précisé qu'elle avait pu faire des erreurs les années précédentes et qu'elle ne voulait pas les reproduire.

Les promus des années précédentes apprécieront !!!

Liste d'aptitude de B en A :

3 listes également :

-2 agents classés "excellent", 3 "très bon" et 4 "à revoir"

Cette année, le département du Lot ne bénéficie d'aucune potentialité pour la promotion de B en A.

La direction a donc du en conclure qu'il n'y avait pas matière à discuter..

Commentaires

Malgré les nombreuses interventions des élus, la direction n'a pas voulu apporter la moindre modification aux différentes listes. Pourtant, elle a reconnu que la différence entre les agents classés "très bon" et "excellent" n'était "*pas plus épaisse qu'une feuille de papier à cigarette*".

De même, elle a reconnu la grande qualité de certains dossiers classés "à revoir" sans pour autant accepter de les remonter en "très bon".

Voilà à quoi se résume le dialogue social à la DDFIP du Lot !