

# Compte rendu des CAP n°1 et 2 du 03/11/15 Listes d'Aptitude

## CAP 1 - Inspecteurs

Siégeaient pour la CGT : F. Bourgeois, M. Reynaud

Les élus A et B ont lu la déclaration suivante :

### ***FAVORITISME, ARBITRAIRE, PASSE-DROITS : VOILÀ POURQUOI LA CGT A TOUJOURS REFUSÉ LE PRINCIPE DES LISTES D'APTITUDE***

*Depuis toujours, la CGT est opposée au principe de la liste d'aptitude, qui représente la porte ouverte à l'arbitraire et au favoritisme.*

*Pour autant, la CGT comprend les agents qui s'y inscrivent, et qui y voient une chance de pouvoir évoluer dans leur carrière et leur rémunération, et espérant, en toute bonne foi, que leur expérience professionnelle et leurs mérites accumulés depuis de nombreuses années seront reconnus. Pour la CGT c'est la mise en place d'un examen professionnel, portant sur les compétences réelles du candidat, qui devrait compléter la voie d'accès par concours. Tout le monde sait que l'on peut être un très bon agent pendant 364 jours, mais ne plus l'être le jour de l'oral, à cause du stress, du sujet qui n'inspire pas ou de mille autres raisons...*

*Mais année après année, la CGT constate les mêmes dérives : le miroir aux alouettes de la liste d'aptitude renvoie une image bien différente de la réalité :*

*Beaucoup de candidats, mais très peu d'élus... Chaque année, de nombreux agents s'inscrivent, bravant le risque d'être mutés loin de chez eux, car leur carrière leur semble bloquée et que leur pouvoir d'achat diminue au rythme de l'inflation à cause du gel du point d'indice.*

*Des candidats d'égale valeur, mais qui n'ont pas tous la même chance : Dans notre administration, qui peut comparer un excellent agent du SIP de Gourdon, un excellent agent de la trésorerie de Limogne et un excellent agent du service de la compta ? Les notateurs ne sont pas les mêmes, et ce n'est pas la Direction qui ne quitte jamais sa tour d'ivoire qui peut se faire une idée objective.*

*Au final, c'est souvent l'arbitraire, le favoritisme, et les passe-droits qui triomphent, au gré des revirements permanents des intérêts de la direction.*

*La CGT a toujours siégé lors des CAP de listes d'aptitude, malgré son opposition au principe, dans le but de maintenir un minimum d'équité dans le traitement des dossiers. Elle continuera à le faire, même si cette tâche devient de plus en plus difficile, tant la direction s'affranchit de tout critère objectif pour établir ses listes et sélectionner ses candidats...*

## Liste d'Aptitude

La direction a d'emblée annoncé qu'aucune potentialité de promotion de B en A n'était offerte pour le département du Lot en 2016.

Elle a ensuite présenté un classement où figuraient : 2 "Excellents", 3 "Très Bons" et 3 "A Revoir", mais elle a tout de suite indiqué que tous les dossiers étaient "très bons" Va comprendre...

Nous avons alors demandé quels étaient les critères qui départageaient les "Très Bons" très bons des "Très bons" à revoir... Après quelques explications emberlificotées, on a pu constater que seule la valorisation (réduction de mois sur les 5 dernières années) était prise en compte. Il fallait 4 réductions maximales pour figurer dans les "Excellents", 3 pour être "Très Bon" et 2 pour figurer dans les "A Revoir".

La parité syndicale a fait remarquer que ce n'était pas tout à fait ce qui avait été annoncé lors des réunions de présentation. D'autre part, la CGT a souligné que l'évaluation reposait sur 3 piliers : la valorisation, les appréciations et le "profil croix". Les valorisations étant contingentées, et soumises à une "rotation forcée" au sein des services, il n'est pas juste de baser le classement que sur ce seul critère. Pris dans leur globalité, les 8 dossiers nous apparaissaient équivalents, mais la direction n'a pas consenti à modifier son classement, malgré nos arguments et nos demandes répétées.

### Commentaires

**La CGT a voté "Pour" les Excellents et "Contre" les 2 autres groupes.**

## CAP 2 – Contrôleurs

**Siégeaient pour la CGT :** B Jantal, C. Champagne, J. Caumon, F Dougnac, C. Ganil, C. Guillaumard, R. Julliot-Veyrière.

## Liste d'Aptitude

Pour cette CAP les potentialités de promotion de C en B ouvertes pour le Lot sont de deux.

La direction a fait le choix initial de classer un seul agent dans la catégorie « Excellent », 2 dans les « Très bons » et 4 dans les « A revoir ».

Les élus CGT ont rappelé que le rôle de la CAPL n'est pas de se contenter de valider un tableau préétabli, et que le minimum d'objectivité et de transparence voudrait qu'un rapport d'aptitude soit rédigé pour chaque candidat et non pour le seul candidat classé « Excellent ».

Pour nous, l'injustice de cette sélection, qui repose essentiellement sur des fiches-d'évaluation notation totalement déconnectées de la valeur réelle des collègues (développement des appréciations très variable d'un évaluateur à l'autre), est renforcée par le système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Dans le cadre du développement de nos arguments pour faire accéder les collègues à la catégorie supérieure, la direction a d'ailleurs dû reconnaître elle-même que le système était complètement faussé. En effet alors que nous nous appuyions sur des appréciations élogieuses pour obtenir le changement de classement de certains agents il nous a été rétorqué que le notateur n'en pensait

---

**Section du Lot du Syndicat National CGT Finances Publiques**

Site internet: <http://www.financespubliques.cgt.fr/46/>

Courrier électronique: [cgt.ddfip46@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.ddfip46@dgfip.finances.gouv.fr)

pas un mot, allant même parfois jusqu'à donner, hors cadre de la fiche d'évaluation officielle, un avis défavorable sur la promotion. Comme s'il ne suffisait pas que le système repose sur des critères de sélections contestables, si en plus il faut considérer qu'ils sont parfois faux... !

Alors à écouter notre direction, au gré des différentes CAP, entre les vrais très bons, les très bons mais qui ont mauvais caractère, les « officiellement » très bons mais « officieusement » pas, les futurs très bons pas assez mûrs, et les très bons mais dont elle redoute qu'ils soient malheureux en tant que cadre B... l'exercice nous semble devenir franchement kafkaïen.

Néanmoins nous nous sommes attachés à défendre l'intérêt de l'ensemble de nos collègues, et avons pu obtenir le classement des 2 agents initialement classés « Très bons » dans la catégorie des « Excellents », et le passage d'un dossier classé « A revoir » dans les « Très bons ».

#### QUESTIONS DIVERSES : GESTION DE L'ERD

Depuis 2 mois, l'équipe de renfort est affectée en priorité sur les postes à enjeux financiers au détriment des petits postes. La CGT a donc interpellé la Direction sur ce sujet en rappelant :

- que suite à l'afflux massif à nos guichets de personnes âgées nouvellement imposées au foncier bâti et à la TH, il nous paraissait justifié de donner la priorité de l'ERD aux postes gérant l'impôt en période d'échéance (c'est à dire du 1<sup>er</sup> septembre au 15 novembre)
- qu'il était beaucoup moins difficile à un gros poste de gérer un sous effectif plutôt qu'à un petit.
- que beaucoup d'agents des petits postes étaient au bord de la « rupture » compte tenu du volume de travail et de l'abandon total auquel ils sont confrontés.

La réponse fut à la hauteur de notre déception!!! priorité est désormais donnée au financier (conventions de partenariats obligent!!!) au détriment de l'humain. La direction ne cache désormais plus que leur solution serait la fermeture des petits postes...

Cela, nous ne pouvons l'accepter : le maillage territorial des trésoreries doit être considéré comme un atout au service des citoyens et non comme une contrainte financière et humaine. Les Equipes de Renfort doivent donc en priorité être affectées sur les petites trésoreries. Ce n'est pas parce que les agents de ces postes se battent pour leur maintien que la direction peut se permettre de les « punir » en rendant leur travail impossible et, conséquence directe, en mettant leur santé en jeu !

Les représentants CGT évoqueront de nouveau ce sujet très sensible lors du prochain CTP.

#### Commentaires

**La CGT a voté pour le classement des agents dans la catégorie des « Excellents » et contre le classement des agents dans les catégories inférieures.**