



COMPTE RENDU CAPL LISTE D'APTITUDE DES 14 ET 15 NOVEMBRE 2017

Réponse de la direction locale aux déclarations liminaires :

- tous les sujets nationaux seront transmis à la centrale;
- le volume de recrutement en termes de concours sera plus important. Il faut inciter les agents à s'inscrire aux concours ;
- la direction locale a proposé plus d'agents « excellents » (uniquement pour la liste de C en B) car elle espère ainsi inciter la centrale à en retenir un peu plus ;
- le sujet concernant les règles de mutations est en cours de discussion ;

La RH indique que pour la liste d'aptitude, il faut éviter l'arbitraire, valoriser les métiers, prendre en compte tous les types de fonction. Il n'y a pas de discrimination entre la nature de l'emploi et du métier. D'ailleurs depuis 2012, 88 agents ont été promus par liste d'aptitude (43 en filière fiscale, 45 en filière gestion publique). Elle précise aussi qu'elle n'exerce aucune pression auprès des agents qui postulent.

Mode de sélection :

- point de départ : candidature de l'agent ;
 - classement établi par les chefs de service (64 agents classés excellents);
 - la RH établit une liste prenant en compte les critères suivants : le changement de métier, la mobilité dans l'intérêt de l'agent, l'état d'esprit et le comportement de l'agent, la capacité à l'encadrement. A noter que le critère d'âge n'est plus bloquant.
- La RH a organisé une réunion d'information et a reçu 7 agents individuellement.

CAPL C en B :

101 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 16 de moins que l'année dernière.

Cette année, avant la CAPL, 11 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national.

Les potentialités accordées par la DG sont de 9.

80 collègues sont proposés « très bon ».

10 collègues sont classés « à revoir ».

Pour la CGT, les agents payent une nouvelle fois la politique d'austérité voulue par ce gouvernement.

CAPL B en A :

41 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 6 de moins que l'année dernière.

Cette année, avant la CAPL, 1 collègue « excellent » est proposé à l'échelon national.

Les potentialités accordées par la DG sont de 1.

39 collègues sont proposés « très bon ».

1 collègue est classé « à revoir ».

La direction locale n'a pas souhaité abonder la liste pour les motifs suivants :

- ne pas faire 2 CAPL en 1 (2017, 2018) ;
- s'il existe une ouverture au niveau national, la Direction Générale se tournera vers les départements qui n'ont pas eu de possibilité ;

La CGT se réjouit qu'il y ait plus de places proposées aux concours.

Cependant, si le volume augmente c'est surtout pour palier aux nombreuses vacances d'emplois dans les services. Cette CAPL se tient dans un contexte de restriction budgétaire. Il n'est donc pas surprenant de constater la baisse de potentialité.

La volonté de la DG est de payer moins ses agents qui effectuent pourtant les mêmes missions au sein d'un même service. Toutes les catégories subissent les choix politiques.

Aujourd'hui, la seule possibilité pour certains collègues d'augmenter leurs salaires reste la liste d'aptitude. Malheureusement, celle-ci est refusée au plus grand nombre d'entre eux.

Les élus CGT Finances Publiques ont évoqué 3 dossiers lors de la CAPL de C en B, et 5 dossiers lors de la CAPL de B en A, car il n'est pas question d'examiner les dossiers en dehors de toute règle, c'est-à-dire dans le bureau de la RH.

Ils dénoncent le principe du système de sélection par liste d'aptitude et ont voté contre les propositions de la Direction pour ce motif.

Non seulement cette sélection fait la part belle à l'arbitraire et au clientélisme, mais elle conduit inévitablement à l'incompréhension et à la déception de nombreux collègues.

Rouen le 15 novembre 2017,

Les élus CGT FP76 en CAPL