



## COMPTE RENDU CAPL LISTE D'APTITUDE DES 12 NOVEMBRE 2018

La réponse de la direction locale aux déclarations liminaires : la Directrice a indiqué que :

- tous les sujets nationaux abordés par les OS seront transmis à la Centrale
- un CTL aura lieu en décembre concernant les suppressions d'emplois
- il fallait encourager les agents à passer par la voie du concours

Elle a indiqué concernant la CAPL que la direction prenait « un soin particulier à l'élaboration des dossiers ».

Les critères de mise en œuvre de cette liste sont l'excellence du dossier dans la continuité, l'aptitude à exercer au grade supérieur, l'état d'esprit de l'agent envers son environnement et sa hiérarchie et sa mobilité fonctionnelle et géographique.

Il est important selon la direction d'être honnête avec les agents reçus préalablement en entretien individuel, en leur indiquant quelles sont leurs chances d'être admis. Elle a ajouté que cette liste d'aptitude est avant tout conçue comme un dialogue permanent avec le chef de service permettant de faciliter l'identification des candidats qui seront promus.

La RH a organisé une réunion d'information collective et a effectué des entretiens individuels.

### **CAPL C en B :**

– 91 agents ont fait acte de candidature sur la liste d'aptitude cette année, soit 10 de moins que l'année dernière.

Actuellement, 58 agents de l'ex-filière GP et 32 de l'ex-filière fiscale et 1 primo candidat ont postulé à la liste d'aptitude de C en B. Ont été reçus en entretien individuel à leur demande 6 agents postulants de C en B.

Il est à noter que cette division entre filière publique et fiscale sera probablement amenée à être supprimée l'année prochaine.

Cette année, avant la CAPL, 8 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national. Les potentialités accordées par la DG sont de 7.

74 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 :**

Cette année 49 candidats étaient inscrits sur la liste de B en A, chiffre constant ces dernières années. (17 de l'ex-filière GP et 32 de l'ex-filière fiscale, 15 primo candidats). Ont été reçus en entretien individuel à leur demande 5 agents postulants de B en A.

Cette année, avant la CAPL 2 collègues « excellents » sont proposés à l'échelon national.

Les potentialités accordées par la DG sont de 2. La Direction signale que nous faisons partie des 5 directions à avoir 2 potentialités (2 directions en ont eu 3 et 4 directions en ont eu 0)

La direction locale n'a pas souhaité abonder la liste, car nous faisons partie des rares directions à avoir eu 2 potentialités. La direction ne souhaitait donc pas faire de concurrence à d'autres direction déjà moins bien dotées.

Pour la CGT, 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 5 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 12 novembre 2018,

*Les élus CGT FP76 en CAPL*