



COMPTE RENDU CAPL LISTE D'APTITUDE LE 14 NOVEMBRE 2016

Comme les années précédentes, la DRFIP76 a proposé tant pour la liste d'aptitude de C en B, que de B en A, un nombre de dossiers classé excellent, supérieur à celui des potentialités retenues par la DG.

Réponse de la direction locale aux déclarations liminaires

La liste d'aptitude est une des trois modalités de sélection au grade supérieur. Il est donc important de la faire vivre. Nous veillons à ce que les dossiers soient travaillés le plus en amont possible, en totale transparence. C'est un processus long et construit qui conduit à présenter des dossiers qui méritent d'être soumis aux élus en CAPL.

Mode de sélection :

- Point de départ : classement établi par les chefs de service (Heureusement car c'est quand même eux qui connaissent le mieux leurs agents !)
- Ensuite, la RH pioche dans la catégorie des dossiers excellents et contacte le chef de service pour obtenir des éléments supplémentaires (expérience, mérite, qualités, formations professionnelles, parcours professionnel et capacité à l'encadrement). Elle prend aussi l'attache des pôles métiers (responsables de divisions) et consulte les évaluations d'entretiens professionnels des dernières années.
- les agents proposés excellents l'année précédente et non retenus, sont repositionnés en tête de liste l'année suivante (à condition d'avoir conservé son niveau d'excellence !).

La RH précise qu'une réunion s'est tenue pour informer les agents et leur rappeler les engagements dans le cadre de la liste d'aptitude en particulier celui de la mobilité et de l'importance de se projeter dans son nouveau poste. La promotion doit être l'occasion d'un épanouissement personnel et professionnel.

A titre indicatif, il a été relevé qu'un agent qui change de service ne peut être pénalisé.

Tous les agents qui ont sollicité un entretien individuel ont été reçus.

CAPL B en A

47 contrôleurs (euses) postulent pour être inscrit(e)s sur la liste de promotion de B en A, 3 sont classé(e)s excellents, 43 très bons et 1 à revoir.

La potentialité de promotion est de 2.

CAPL C en B

A la méthode d'établissement de la liste d'aptitude de C en B, il faut y ajouter un nouveau critère : L'équilibre entre Filière Fiscale et Filière Gestion publique, entre les pôles métiers dans un cadre structurant et contraignant pour un choix plus juste.

117 agents postulent pour être inscrits sur la liste de promotion de C en B, 11 sont classé(e)s excellents, 99 très bons et 7 à revoir. La potentialité de promotion est de 9.

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

Les élus CGT Finances Publiques ont évoqué, 6 dossiers lors de la CAPL de B en A et 3 dossiers lors de CAPL de C en B car il n'est pas question d'examiner les dossiers en dehors de toute règle, c'est à dire dans le bureau des RH.

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

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

Rouen le 14 novembre 2016,

Les élus CGT FP76 en CAPL