



## Compte rendu de la CAP Locale A du 13 novembre 2018 Liste d'Aptitude de B en A

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de B en A (année 2019) s'est réunie le 13 novembre 2018. La CGT a lu en ouverture de la réunion une déclaration liminaire (cf. verso).

Il faut noter qu'au plan national le nombre de promotions offertes par liste d'aptitude de B en A est toujours dramatiquement faible (85 cette année pour toute la DGFIP). La CGT a dénoncé cet effondrement de la promotion, conséquence des politiques d'austérité. La disparition des réductions d'ancienneté dans le cadre de l'évaluation, conséquence de PPCR, pose la question du devenir du mode de promotion par liste d'aptitude et risque de déboucher sur des modalités encore plus subjectives et arbitraires. La direction n'a pas nié la réalité de ces interrogations et a déclaré ne pas avoir d'information supplémentaire sur ce sujet.

Sur un total de 331 agents remplissant les conditions statutaires (15 ans de services publics dont 8 de services effectifs en catégorie B), 61 candidats postulaient cette année : 20 de la filière gestion publique, 38 de la filière fiscale, 3 d'autres filières.

**Pour l'année 2019, comme l'année dernière, la « potentialité » de promotion octroyée par la DG à la DDFIP 92 est de 1 ! Nous avons dénoncé ce montant scandaleusement faible alors que notre direction compte plus de 2 200 agents.** La direction a répondu qu'elle avait demandé un volume plus important, ce qui lui a été refusé par la DG. La direction a indiqué que ce volume pour chaque direction est déterminé proportionnellement à l'effectif figurant sur la plage d'appel statutaire, au volume des candidatures recensées dans la direction et aux potentialités des années précédentes. **Notre délégation proposait de porter ce volume à 4 (cf. déclaration liminaire). Au final après discussion, la direction a porté ce chiffre à 2.**

Dans son projet, la DDFIP 92 avait retenu un agent qui avait été placé en catégorie « excellent » au titre de la liste d'aptitude de l'année précédente et qui n'avait pas été retenu par la direction générale.

Un certain nombre de dossiers parmi les très bons ont été évoqués par nos élus.

Il ressort que la Direction procède par élimination en appliquant successivement une série de critères :

- nombre de mois de réductions
- profil croix
- appréciation littéraire
- adaptabilité, mobilité
- aptitude à l'encadrement

Après examen de certains dossiers considérés comme très bons en séance et débats, la Direction a finalement proposé 2 candidats dans la catégorie « excellent ». La DG, après avis de la CAP nationale, déterminera le nombre de candidats finalement promus.

**Vote :** un vote a été effectué pour les candidats proposés pour le passage de B en A.

Résultats du vote :

Candidats proposés pour le passage de B en A : Pour : Administration, Abstention : CGT, Solidaires.

Explication du vote CGT : nous nous sommes abstenus pour la promotion des deux collègues proposés « excellent » pour le passage de B en A car il nous est apparu que les propositions de l'administration répondaient à une trop grande subjectivité.

**Les élus CGT présents à cette réunion se tiennent à la disposition de chaque postulant pour tout renseignement complémentaire. Ils invitent les candidats à la prochaine liste d'aptitude à les contacter afin d'examiner ensemble toutes les possibilités d'optimiser leurs chances.**

Les élus CGT Finances Publiques - catégorie A  
Titulaires : Jean-Vartan DEMERDIAN, Olivier NAU

## **Déclaration liminaire de la CGT**

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, condamne le faible volume de promotions par liste d'aptitude pour 2019.

Concernant le mode de promotion, la CGT Finances Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude qui sont arbitraires et opaques par un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour l'égalité dans le traitement des dossiers en exigeant la transparence et en combattant le clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT refusent d'opposer les dossiers entre eux et de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

La CGT demande :

- que la direction précise les modalités d'information des candidats et la nature des contacts avec les chefs de service préalablement à l'élaboration de ses propositions ;
- que la CAP puisse examiner tous les dossiers et connaître sur chacun d'eux la position de l'administration en fonction des critères retenus par cette dernière ;
- que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe « proposés très bons » soit utilisée dans les Hauts-de-Seine.

Enfin la CGT s'élève contre le volume scandaleusement faible (1 promotion) dévolu à notre direction compte tenu des effectifs de celle-ci. Notre délégation considère que ce montant devrait être au moins porté à 4.