



Compte rendu de la CAPL du 15 novembre 2019 Liste d'Aptitude de C en B

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de C en B (année 2020) s'est réunie le 15 novembre 2019. La CGT a lu en ouverture de la réunion une déclaration liminaire (cf. verso).

Pour l'année 2020, la « potentialité » de promotion octroyée par la DG à la DDFIP 92 est de 4. Notre délégation a proposé de porter ce volume à 6 (cf. déclaration liminaire).

Dans le 92, sur un total de 200 agents remplissant les conditions statutaires (9 ans de services publics), 44 candidats postulaient cette année soit 22%.

La direction a rappelé les critères de sélection :

- Candidatures d'un excellent niveau (dossier comportant au moins 3 « excellent » dans le profil croix, et constance de l'excellence du dossier sur les 5 dernières notations)
- Perspective d'une mobilité fonctionnelle et géographique acceptée par le candidat
- Diversité du parcours professionnel (passage de concours, acquis de l'expérience, participation aux actions de formation comme formateur)
- Intégration dans la vie de la DGFIP
- Aptitude confirmée pour exercer dans le corps supérieur

10 candidatures ont été automatiquement écartées car ne présentant pas le critère « d'aptitude acquise » à exercer dans le corps supérieur.

Nous avons rappelé à la direction l'importance de rappeler aux chefs de service de servir correctement ce critère lors de l'évaluation annuelle. En effet, nous avons constaté que certains agents pourtant notés comme excellents en profil croix avaient néanmoins la mention « aptitude non confirmée ». Cette contradiction n'est pas admissible. La direction nous a répondu qu'il appartenait selon elle à l'agent de faire appel ! Dont acte.

Au final sur les 44 dossiers, 16 seulement selon la direction remplissaient les critères (de profil croix notamment).

La direction a finalement proposé 7 candidats en « excellent » et 3 en « très bon ».

6 candidatures ont été classées en « à revoir ».

La DG, après avis de la CAP nationale, déterminera le nombre de candidats finalement promus.

Nous avons attiré l'attention de la direction sur la nécessité de proposer aux agents techniques et (ou) exerçant dans les métiers de logistique, courrier, etc. les mêmes possibilités de promotion que leurs collègues des filières fiscales ou gestion publique. En effet ils sont statistiquement moins nombreux à accéder au corps supérieur.

Votes : un vote a été effectué pour les 7 candidats proposés « excellents » pour le passage de C en B, pour les 3 candidats classés « très bons », et pour l'ensemble des candidats proposés « à revoir ».

Résultats des votes :

Candidats proposés pour le passage de C en B (candidats « excellents ») : Pour : Administration, CGT, FO. Contre : Solidaires.

Candidats proposés en « très bon » : Pour : Administration, CGT, FO. Contre : Solidaires.

Candidats « à revoir ultérieurement » : Pour : Administration ; Contre : CGT, Solidaires, FO

Explication des votes CGT : nous avons voté pour la promotion des collègues proposés « excellents » ou « très bons » pour le passage de C en B. En revanche, nous avons voté contre la liste des candidats «à revoir ultérieurement» et non retenus pour dénoncer l'opacité des modalités de sélection par liste d'aptitude et l'effondrement des possibilités de promotion.

Les représentants CGT ayant participé 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.

La séance s'est terminée sur les questions diverses.

Questions diverses : le contrôle déontologique des agents

Nous avons tenu à évoquer le contrôle déontologique annuel des agents (sur leur dossier fiscal notamment). Nous avons attiré l'attention de la direction sur :

- Les inégalités de traitement entre collègues : en effet certains collègues sont contrôlés par un chef de service travaillant sur le même site, d'autres non. En effet, même si les textes prévoient que l'on ne peut pas être contrôlé par son chef de service, les restructurations et fusions de service peuvent faire en sorte que vous vous retrouviez à travailler un jour avec quelqu'un qui connaît tout de votre vie privée parce qu'il vous a contrôlé dans les années précédentes. Ce n'est pas acceptable.

- Le non-respect des modalités de contrôle par certains chefs de service : en effet la demande d'information 754 n'est pas systématiquement jointe au mail adressé à l'agent, et le délai de réponse de 30 jours n'est pas toujours respecté. De plus le contenu de certaines demandes est parfois excessif et sort du cadre d'un simple contrôle sur pièces du dossier.

Selon le service RH, les modalités d'attribution des contrôles aux chefs de service dépendent de la division du contrôle fiscal.

Sur notre insistance, la direction a accepté de se rapprocher de la division du contrôle fiscal au sujet des modalités d'attribution des contrôles aux chefs de service. D'autre part elle s'est engagée à rappeler les modalités de contrôle aux chefs de service.

Nous restons vigilants sur ce point et conseillons aux collègues qui seront contrôlés au cours de l'année à venir de ne pas hésiter à se rapprocher d'un représentant syndical si nécessaire (en cas de contrôle par un chef de service du même site, ou de doutes sur la légitimité des demandes). En effet tout agent de la DGFIP doit bénéficier des mêmes garanties de contrôle que tout citoyen sur le plan fiscal. Faites valoir vos droits !

La délégation CGT Finances Publiques - CAPL catégorie B
Elus titulaires : Dominique Teixeira - Véronique Perez - Nathalie Brenière

Déclaration liminaire de la CGT

La CGT réaffirme son exigence de retrait du plan Darmanin et du plan de destruction de la Ddfip 92 qui en est la déclinaison pour notre département.

Elle exige également l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique, véritable arme de destruction du statut.

En tout état de cause elle demande la maintien des CAP nationales et locales à la DGFIP, directement menacées par cette loi, et attend de la direction des réponses précises sur ce sujet.

La CGT revendique également le maintien du régime de retraite des fonctionnaires, fondé sur le code de pensions civiles et militaires et le retrait du projet Macron-Delevoye de régime unique de retraite par points qui vise à l'effondrement du niveau des retraites, du public comme du privé, dans notre pays.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, condamne le faible volume de promotions par liste d'aptitude pour 2020.

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 demande que le volume de promotion soit porté au moins à 6 pour la CAPL de liste d'aptitude des agents C en B.