



CAPLocale Listes d'aptitudes C en B et B en A du 13 novembre 2018

COMPTE RENDU CGT

Site de la section de l'Aude: <http://www.dgfip.cgt.fr/11/> (également sur Ulysse 11)

Examen de la liste d'aptitude (LA) à l'emploi de **contrôleur des Finances Publiques** année 2019 :

Lecture des liminaires, de Solidaires et de la CGT (cf sur notre site local) ; FO n'a pas fait de déclaration.

- Aux questionnements des OS sur la **suppression de 2/3 des postes**, le directeur répond qu'il n'a aucun retour sur les 7 premiers départements expérimentateurs et qu'il « attend les décisions de la DG ».
- Sur le sujet des **congés suspendus** pour les agents des SPFE (décembre), des CDC et des SIP (janvier et février), il fait confiance « à la conscience professionnelle des agents de ces services », transférant par là même la responsabilité sur ces derniers, alors qu'ils ne sont que les victimes de la politique de sape des services de la DGFIP.

Il affirme faire le maximum pour que « les services soient en capacité de répondre à l'exigence »... Comme la DG et notre directeur (qui le répète) pense que la période est à la mobilisation pour réussir le PAS et les comptes d'imputations provisoires (SPFE), d'où les mesures prises contre les congés des agents, la **CGT propose que soit abandonné ou repoussé la mise en place des nouveaux indicateurs « SIP » et que les personnels occupés localement et nationalement à définir, exploiter et afficher les « indicateurs SIP » soient affectés en renfort ou en soutien de ces services.** La direction ne sait que répondre et dit qu'elle fera remonter. Notons que la société privée prise pour faire les appels mystères « Marianne » coûte déjà 126 000 €.

La direction a aussi répondu qu'elle

trouvait normal de ne pas avoir de congés dans certaines périodes, c'est comme quand (citations) « les viticulteurs font les vendanges » ou « les vendeurs de jouets à la Noël » ...

- Sur la **baisse du volet des promotions** (-27,8 % en volume national, 33 % au niveau local), il prévoit que (selon lui) le recrutement sera augmenté, en raison notamment du fort pourcentage de départs en retraite prévus l'an prochain. Mais il oublie les suppressions d'emplois à la hausse aussi !

Examen de la liste d'aptitude C en B 2019 :

Comme les années passées, la direction précise que tous les agents concernés ne sont pas venus aux réunions d'information sur la LA.

Les dossiers auraient été examinés sur les 5 dernières années : profil croix (notes de 10 à 16 : excellent = 4 points, TB = 3 points etc...), réductions de cadence d'avancement (R1 et R2 des années précédentes), appréciations littérales (avis du chef de service), capacité « d'entraînement » (!) (plutôt que « d'encadrement », impossible à juger puisque les cadres C ne sont pas encadrants), mobilité et diversité des fonctions, enfin et surtout, « qualité du dossier »... qui au final fait la différence et qui est au libre arbitre du directeur ...

Nouveauté avec les dernières notations 2018 (sur 2017) : l'avis du chef de service doit comporter la **notion d'aptitude** confirmée, ou en cours d'acquisition ou non acquise (2 dossiers concernés sur la liste).

La Direction nous confirme que la

potentialité pour cette année sera de 3 (contre 12 en 2012 mais les effectifs et la PAS n'étaient pas les mêmes...). Nombre d'inscrits sur la PAS -plage d'appel statutaire-, 139 agents- et ayant demandé à figurer sur la liste, 38 dossiers. Donc 4 dossiers (3+1) seront proposés en « excellents » et 5 dossiers dans le « vivier » de candidature seront proposés « très bons ».

La Direction aurait apprécié tous les dossiers en fonction de la note attribuée à la cadence d'avancement, au profil croix et aux appréciations (« l'avis du chef de service a une grande importance » pour M. Quintin), l'âge ayant aussi été retenu en cas d'arbitrage entre plusieurs dossiers.

On relève un florilège d'expressions peu objectives ou absconses sur les appréciations de la Direction :

- « le dossier n'est pas mûr »
- « appréciations sobrement bonnes »
- « d'après les infos glanées ici et là »
- « il a retenu toute mon attention »
- « Tous les « très bons » ne sont pas toujours classés en « très bons ».
- « une certaine maturité du dossier insuffisante ».

La CGT a demandé l'examen et les explications de la Direction pour chaque dossier, y compris les écartés. N'hésitez pas à contacter les représentants CGT afin de connaître la réponse de la Direction sur votre dossier.

M. Quintin dit qu'« il n'est pas certain que les candidats aient tous bien compris la notion de mobilité et changement de service » ...

La CGT demande si la direction a appelé certains chefs de services ou inversement pour les dossiers LA. La direction répond que c'est elle qui a

appelé pour certains dossiers. Au moment du DPA, la direction en profiterait aussi pour discuter du sujet avec les chefs de service...

La direction refuse qu'un 5ème excellent soit classé.

Liste des dossiers classés excellents par la direction (4) :

- CGT et Solidaires votent contre
- FO s'abstient

Liste des dossiers classés Très Bons (5) :

- toutes les OS votent contre

Liste des dossiers dit « à revoir » :

- toutes les OS votent contre



La précision a été apportée, les votes contre dénoncent l'arbitraire et l'injustice des LA ainsi que la non proposition d'autres candidats.

Examen de la liste d'aptitude (LA) à l'emploi d'inspecteur des Finances Publiques année 2019 :

Cette CAPL n'était pas présidée par M. Quintin. Ce fut une drôle de CAPL ! Tenez-vous bien (nous avons toutes les preuves des mails de notre direction). Mme Jarlier élue CGT A en congé (et en appel en CAPN et tribunal administratif sur sa notation) propose la convocation d'un expert pour la CGT. La direction accepte de convoquer cet expert et le convoque par mail. Et au moment de l'ouverture de la CAPL A, la direction fait tout un sketch (ridicule et pathétique) pour demander à l'expert CGT de se taire ou de se faire convoquer par un autre syndicat pour pouvoir parler (mais sans déclaration liminaire...) ! Et la direction quitte la salle !! Ouh qu'ils sont pas gentils les

administrateurs ! En plus ils ont du temps à faire perdre... Mais évidemment qu'un autre syndicat a pris l'expert CGT comme expert ; ce furent les camarades de Solidaires.

La direction rêve de voir disparaître la CGT des CAPL Inspecteurs et ses questions dérangeantes, son rêve se réalisera bientôt peut-être aux prochaines élections du 29 novembre... ! Mais c'est pas pour autant que nous ne défendrons pas coûte que coûte les agents et jusqu'au bout !

Examen de la liste d'aptitude B en A 2019 :

Potentialité de 1 pour notre DDFIP donc la direction choisit 2 « excellents » et 3 « très bons » (voir sur notre site local la carte de France).

La CGT a demandé, comme en CAPL C en B, que tous les dossiers soient examinés et que la direction explique sa position sur chacun d'eux et pas seulement sur les « très bons » et les « excellents » comme elle le faisait, ou sur les dossiers avancés par certaines OS au détriment des autres, comme cela se faisait avant que les élus CGT n'imposent cette transparence dans ces CAPL LA. Nous sommes donc intervenus sur tous les dossiers. La direction omet parfois des informations comme la formation professionnelle ou autres.

Suite à une de nos questions nous apprenons que la nature des services représentés dans les candidatures aux LA n'inquiète pas la direction ! Ainsi elle ne se sent pas concernée si 100 % des candidats venaient d'un même service : exemple service direction ou SIE ou SIP ou telle Trésorerie... Pourtant c'est une évidence ; c'est un sujet à surveiller que des remontées de candidatures viennent un peu de tous les services car cela peut par exemple être le signe que certains chefs de service savent prendre en compte la qualité de

leurs agents ... et d'autres non ou avec plus de difficultés !!!

Les critères utilisés pour les B en A étaient les mêmes que pour la C en B. A noter cependant que la DG a expressément demandé pour cette catégorie que le promu puisse « dérouler une carrière utile ». La direction a dit ne pas vouloir examiner les dossiers notés « en cours d'acquisition » ou « non acquis » pour la mention « aptitude à exercer dans le grade supérieur ». Idem pour les dossiers arrivés de l'extérieur au motif... de dossiers incomplets ...

Florilège de la direction ou OS :

- « On parle librement » ; - « il est un peu jeune » ... alors que la direction propose un candidat du même âge ... ; - « il faut être cohérent » (?!!) ; - « ne sait pas se vendre » ; - « on peut rester indéfiniment dans le vivier »...

Même vote et explication de vote que pour les listes d'aptitudes de C en B pour la CGT et Solidaires ; à noter que FO a cette fois-ci voté pour les « excellents » et s'est abstenue sur les « très bons ».

Voir sur >Ulysse 11, les noms proposés et classés pour devenir B et A.

Questions diverses :

La CGT demande de combien de semaines est la formation des agents PACTE. Réponse de la Direction = 10 semaines (4+6), dans une des écoles de la DGFIP.

A la question d'une OS sur les agents affectés à la comptabilité des hôpitaux (par ex à Castelnaudary) et ne suivant pas la mission transférée, la Direction répond qu'ils sont prioritaires sur la commune, donc à la disposition du chef de poste. Les agents du poste n'ont pas de priorité à suivre la mission s'ils n'exercent pas déjà la mission sur l'ancien poste.

La CGT Finances Publiques Aude et ses élus et experts.