



**CAPL de sélection
par liste d'aptitude
au grade de Contrôleur des Finances Publiques
du 15/11/2012**

Vos élus CGT ont lu, en préambule à cette CAPL, une déclaration liminaire, que vous trouverez en fin de compte-rendu, dénonçant les conditions de déroulement des CAPL à la liste d'aptitude 2013. La Direction Générale vient de diffuser les volumes indicatifs concernant les viviers pour les listes d'aptitude par filière, pour la dernière fois. De ce fait ; les volumes de promotion ne sont pas encore connus avant cette CAP, uniquement les potentialités. Ces potentialités pour notre département sont plafonnées à :15 agents pour l'ex-DGCP et 11 agents pour l'ex-DGI

Bien évidemment, nous ne remettons pas en cause la proposition de la Direction au niveau local, liste alphabétique des seuls agents proposés « excellents » publiée sur le site Intranet avant cette CAP. Cette liste préalable proposait 12 agents pour l'ex-DGCP et 7 agents pour l'ex-DGI.

La Direction Générale ne peut donner à ce jour le nombre exact de potentialités (le Plan Ministériel de Qualification n'est pas arrêté à ce jour). Dès lors, les agents classés en dernière partie de la liste établie à la suite de la CAPL, pourront ne pas être promus. L'Administration Centrale déterminera en dernier lieu le nombre des agents promus, et la liste d'aptitude définitive sera finalisée à l'issue des travaux de la CAPN compétente. **Autrement dit, tous les agents proposés ne seront pas forcément promus !**

Tous les agents proposés dont les noms figurent ci-après par ordre de classement seront soumis à l'avis de la CAP Nationale (CAPN)

Liste des Agents proposés Filière Gestion Publique

1- HERVE Christine 2- POCHET Nathalie 3- BRELIVET Béatrice 4 -TREGUER Chritine 5- NICOLAS Jeanne	6- TURPAUD Annaïk 7- TALEC Corinne 8- MAGUEUR Armelle 9- SALAUN Monique 10- GUILLERM Françoise	11- MENARD Christine 12- COURTIOL Marie-hélène 13- NICOLAS Jean-Luc 14- MALLEJAC Sylvie 15-CAVALEC Anne
--	--	---

Liste des Agents proposés Filière Fiscale

1- LE GOFF Armelle 2- GAUDIN Michelle 3- GUEGUEN Frédérique 4 -MICHINOT Lionel	5- MIOSSEC Michelle 6- LUCAS Nadine 7- ROUAT Marie-Laure 8- DIZAMBOURG Michelle	9- JAN Sylvie 10- MOUREAU Catherine 11- SALZARD Thierry
---	--	---

Pour chaque dossier, nous avons mis en valeur les points forts de la candidature et nous avons demandé des précisions et éclaircissements, notamment par rapport aux chances du candidat pour les sélections futures. Certains candidats sont un peu réticents à l'idée de faire évoquer leur cas. Or, cela n'a rien de préjudiciable. Au contraire, il est même important pour les agents de faire évoquer leur dossier.

La Présidente apporte sur chacun des dossiers présentés une argumentation et des explications détaillées, ce qui permet ensuite de faire un compte-rendu relativement précis aux camarades intéressés et de faire évoluer le dossier pour les années futures. En ce sens cette CAP a un intérêt certain : elle permet aux candidats dont les dossiers ont été évoqués d'avoir une réelle vision d'avenir.

Pour la Présidente, certains candidats sont encore trop jeunes et les encouragent à passer les concours, certains sont trop proches de la retraite et ne pourront pas avoir un déroulement de carrière en catégorie B. Aux termes de la CAPL, la CGT Finances Publiques a voté contre la sélection présentée par la Direction dans la mesure où nous sommes opposés à ce mode de sélection et souhaitons l'instauration d'un « véritable » examen professionnel remplaçant ce mode de sélection subjectif.

CAPL du 15 11 2012 Déclaration liminaire

Pendant 5 années les agents de la DGFIP ont fait les frais de la Révision Générale des Politiques **Publiques (RGPP). Emblème du Sarkozisme, appuyée sur la fusion DGI-DGCP, elle a sabordé le service public fiscal, foncier et financier, laminé les effectifs et conduit à une dégradation sans précédent de la vie au travail, de l'accomplissement des missions et des conditions d'accueil des usagers. Ensemble, nous avons combattu ces logiques destructrices. Ce n'est pas pour accepter, aujourd'hui, « une démarche stratégique », marque de fabrique du nouveau Directeur général, qui porte des orientations identiques !**

C'est bien de cela dont il est question ! C'est dans la voie de nouvelles régressions pour notre service public et ses agents que le gouvernement et ses nouveaux serviteurs veulent nous engager.

Emploi, budgets, statut, dialogue social, qualifications, promotions, rémunérations, réseau, vie des services : tous les éléments permettant aux agents de rendre un service public efficace, de le dynamiser au service de la Nation et de l'égalité de traitement des citoyens, continuent à être en ligne de mire.

Tout doit être sacrifié sur l'autel de la politique d'austérité choisie par le gouvernement.

Et c'est bien sur tous ces sujets que portent les revendications des personnels !

Ces choix là sont insupportables car ils vont aggraver encore et encore le quotidien des services.

Face à cette situation porteuse de lourds dangers, la CGT Finances Publiques appelle les agents à choisir la voie de la mobilisation et de l'action collective pour exiger l'arrêt de ces logiques mortifères et l'ouverture de négociations sur les revendications.

Dans le cadre d'un processus d'action inscrit dans la durée, elle les appelle à s'engager massivement dans la grève du 27 novembre dont l'ensemble des organisations syndicales a pris l'initiative.

Pour aborder lors de cette CAP un sujet d'actualité nous tenons à dénoncer les conditions de déroulement des CAPL préparatoires à la liste d'aptitude 2013.

La Direction générale n'a donc pas pris en compte la demande de report, faite par la CGT Finances Publiques, qui aurait permis de tenir ces CAPL avec les volumes de promotion connus. Lors du groupe de travail du 13 novembre après-midi, l'administration a confirmé qu'elle avait transmis aux directions locales les potentialités correspondant au maximum à celles des LA de 2012, les appelant à bien signifier aux agents en fin de liste l'incertitude de leur promotion. Les dates prévues de CAPN sont maintenues, en espérant que les volumes seront connus d'ici là !

La mise en œuvre des statuts fusionnés au 1er septembre 2011 a conduit l'administration à mettre en place un dispositif unifié de sélection par LA à compter de 2012. Cependant, les contingents étaient encore séparés par filière pour tenir compte des décisions prises avant la fusion quant à la répartition déjà faite, suite au Plan de Qualification Ministériel, entre les différents modes de recrutements. L'ex-DGI privilégiait les concours et l'ex-DGCP les promotions par liste d'aptitude. Cela explique les volumes différents attribués pour 2012 à chaque filière.

A partir de 2013, les listes d'aptitude seront totalement unifiées, et la différenciation des promotions par filière n'est plus nécessaire, nous demandons qu'il en soit tenu compte.

Les revendications de la CGT

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours mais elle revendique la mise en

place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité. Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

#une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et 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» ;

que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle »

n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastreurs..) ;

#une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN (dont la fiche d'aide à la sélection prévue page 42 du guide) dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;

#l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.