

Les deux CAPL étaient présidées par Monsieur GIRONA nouveau Directeur du Pôle Pilotage Ressources. **La déclaration liminaire suivante, identique aux deux CAPL (à l'exception du nombre de potentialités), a été lue avant l'engagement des débats.**

« Monsieur le Président,

Le millésime 2019 est, pour le gouvernement, un cru d'excellente qualité pour son travail de destruction massive.

En effet, après la poursuite de suppressions de postes et de missions au sein de la DGFIP, ce dernier est parvenu à faire adopter sa loi sur la destruction du dialogue social et du statut de fonctionnaire.

Ainsi, le 7 août 2019, la loi sur la transformation de la fonction publique était publiée au Journal Officiel signifiant, entre autres, l'arrêt des échanges entre les représentants du personnel et la direction dans le cadre des promotions et mutations à compter du 1er janvier 2020.

De surcroît, cette « refonte » de la fonction publique, théoriquement pour le bien-être de l'agent, supprime moult acquis tant sur la mobilité que sur le droit d'expression.

Paradoxalement, ne subsisteront, à l'exception de la seule les CAPL de recours en évaluation, que celles qui ne sont jamais réunies ou presque : refus de temps partiel (une en 20 ans), refus de concours ou formation (aucune en 20 ans).

Dans ce contexte, comment ne pas évoquer les affectations des inspecteurs et des contrôleurs stagiaires en dehors de toute CAPL alors même que les décrets d'application n'ont pas été publiés ? Quels textes permettent aux Directions locales de s'affranchir de règles de gestion toujours en vigueur jusqu' à nouvel ordre ? S'ils existent, vous voudrez bien nous les communiquer sans délai.

Au regard des politiques actuelles et futures, à quoi serviront les représentant.es des personnels ? Quelles réponses pourront être apportées aux légitimes questionnements des agents ?

Pour revenir à la présente CAPL de liste d'aptitude, elle se réunit donc pour la dernière fois. Face à la constante régression des potentialités dans le domaine des promotions internes, force est de constater l'effort des dirigeants nationaux qui, dans leur grande mansuétude, permet encore la promotion par liste d'aptitude de C en B de six collègues pour la Loire Atlantique et d'une ou un collègue de B en A!

La CGT Finances Publiques réitère cependant, sa revendication du remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées et valorisant les expériences acquises au cours de la carrière professionnelle.

La CGT Finances Publiques déplore ce mépris institutionnalisé de la Direction Générale, relayé par la plupart des Directions locales, envers les agent.es, tant sur le plan social que sur le plan humain.

La CGT Finances Publiques vous invite à réfléchir sur les tenants et aboutissants de ces néfastes actions. »

CAPL n° 1 (Promotions de B en A)

Éléments chiffrés de la CAPL

436 collègues (-4)* sur la plage d'appel
30 Candidatures déposées (- 7)*
10 Candidatures nouvelles (-1)*
2 Candidatures classées « Excellentes » (=)*
28 Candidatures classées « A revoir » (-7)*
11 candidatures de l'an dernier n'ont pas été renouvelées (hors mutation ou promotion).
6 (-4)* postulant.es ont 60 ans ou plus, 20 (+2)* sont agé.es de 50 à 59 ans et 4 (-5)* ont moins de 50 ans.
12 postulant.es ont au moins le grade-échelon de CP9 ; 16 sont CP5 à CP8 et 2 sont B 1ère classe.

* par rapport à l'an dernier

Un classement sans surprise

Sans surprise, la candidature classée n° 2 l'an dernier a été classée n° 1 et la nouvelle candidature retenue cette année en excellent a été classée n° 2.

Préalablement à la CAPL, la DG avait communiqué sur les potentialités à savoir **1 promotion au maximum** pour la DRFIP 44 !

Des critères sans surprise

Le président de la CAPL a rappelé les critères qui permettent à la Direction de faire un choix parmi les candidatures : l'évaluation professionnelle, la mobilité géographique, l'avis du supérieur hiérarchique, l'exercice de tâches annexes (formation professionnelle, tutorat, participation à des groupes de travail) ou le passage de concours.

Il faut désormais ajouter « la faculté de dérouler une carrière suffisamment longue dans le grade d'inspecteur ».

Pour le Président, les propositions résultent d'un choix collégial.

Pour la CGT, rien de bien nouveau sur la forme si ce n'est ce dernier critère affirmé qui fait qu'une candidature de 60 ans, non positionnée cette année en excellent ou « repérée », a très peu de chances d'aboutir compte tenu de la sélectivité et des potentialités réduites.

Sur le fonds, il y a les critères officiels ... et les choix de la Direction.

Des questionnements utiles

19 candidatures (sur 30) ont fait l'objet d'un questionnaire sur leur avenir à court, moyen ou long terme (dont 5 par la CGT).

Après ces évocations et à la suite d'une suspension de séance sollicitée par l'administration, le Président a annoncé le classement numérique des candidatures « excellentes ».

Le classement est consultable sur Ulysse 44/Les agents/La gestion des agents/Promotions-avancements.

Les candidat.es qui nous ont sollicités ont été informé.es par téléphone ou mail dès la fin de la CAPL ou dans les 48 heures au plus tard.

Préalablement à la réunion, les élu.es CGT avaient examiné et analysé tous les dossiers.

L'an prochain, la Direction aura les mains totalement libres puisque les CAPL de listes d'aptitude sont supprimées dans le cadre de la loi DUSSOPT de transformation de la Fonction Publique. Vive le dialogue social !

Vote sur la liste proposée par l'administration :

Pour	Administration (4) FO (1)
Contre	CGT (1) SOLIDAIRES (1) CFDT (1)

Vote sur la liste des dossiers « à revoir » :

Pour	Administration (4)
Contre	CGT (1) SOLIDAIRES (1) CFDT (1)
Abstention	FO (1)

Conformément à nos principes, nous avons voté CONTRE les listes soumises à la CAPL, notre vote ne portant évidemment pas sur la qualité des candidatures mais sur une liste qui laisse de côté la majorité des collègues.

Pour contacter les élus A de la CGT Finances Publiques :

Franck MAINGUY (02.51.12.81.87) François BARILLOT (02.51.12.81.88)

CAPL n° 2 (Promotions de C en B)

Éléments chiffrés de la CAPL

En Loire-Atlantique, 308 agent.es C sont sur la plage utile pour 57 candidatures déposées.

35 Candidatures proposées « Excellentes » par la ou le responsable de service

18 Candidatures proposées « Très bon » par le ou la responsable de service

4 Candidatures non proposées

Les critères de sélection pris en compte sont :

– L'évaluation (*rapport rendu par le ou la responsable de service*),

– La cohérence entre les appréciations littérales et le tableau synoptique (pour la direction un dossier excellent *n'est pas forcément lié à l'obtention de 4' « excellent »*)

– La mobilité fonctionnelle,

– L'aptitude à l'encadrement.

Comme en 2018, l'antériorité des dossiers portait sur 10 ans.

La direction rappelle également qu'il s'agit d'une promotion au mérite : de ce fait, les agent.es pour pouvoir se démarquer ne doivent pas se limiter aux missions confiées (tutorat, groupe de travail, formation ... = plus-values).

Le service RH examine hors CAPL toutes les candidatures, y compris les dossiers « non proposés » par le chef de service et nous continuons à penser qu'il s'agit d'une mesure discriminante pour les collègues concerné.es qui empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle de correction d'erreurs ou d'oublis manifestes.

Potentialités de promotions : 6

La DRFiP retient 6 + 1

L'âge des candidat.es proposé.es par l'Administration varie de 45 à 58 ans dont 2 de - de 50 ans. Parmi eux, 1 seul(e) AAP2.

Malgré l'intervention de la CGT Finances Publiques (près de 11 % des dossiers évoqués), la direction n'a pas ajouté de nouvelle candidature. Ainsi, 7 agent.es seront présenté.es en CAP nationale.

Si certains dossiers de fin de carrière ont été écartés, il en va de même pour ceux des candidats de moins de quarante ans non retenus « privilégier la voie par concours ».

Pour la suite

À l'issue de la CAPL, et sans discussion, la

direction classe les candidatures par ordre de mérite. Ensuite, compte tenu des possibilités budgétaires, la CAPN arrête le nombre et la liste nominative des seules candidatures bénéficiant d'une promotion.

La liste d'aptitude passe par une vigilance accrue lors de l'évaluation professionnelle, alors **N'hésitez pas à contacter vos élu.es CGT !**

Vote sur la liste proposée par l'administration :

Pour Administration, FO

Contre CGT SOLIDAIRES CFDT

Vote sur la liste des dossiers « à revoir »

Pour Administration (6), FO (1)

Contre CGT (2) SOLIDAIRES (2) CFDT (1)

Conformément aux principes rappelés dans notre déclaration liminaire, nous avons voté CONTRE les listes soumises à la CAPL, notre vote ne portant évidemment pas sur la qualité des candidatures mais sur une liste qui laisse de côté la majorité des collègues.

Les élu.es B de la CGT Finances Publiques :

Béatrice CHIRON-SAICH (02.40.55.67.15)

François BAUDOUIN (02.51.12.88.38)

Patrice MARTIN (02.51.12.81.85)

Le classement est consultable sur Ulysse 44/Les agents/La gestion des agents/Promotions-avancements.

Les candidat.es qui nous ont sollicités ont été informé.es aussitôt après la CAPL et de manière individuelle.

Nous rappelons que les CAP locales n'émettent qu'un avis, la décision d'inscription définitive sur la liste d'aptitude relève des CAP nationales qui se tiendront au printemps 2020.

Contact :

CGT Finances Publiques 44

2 rue du Général Margueritte 44000 Nantes

Téléphone : 02.51.12.87.08

Courriel : cgt.fr44@dgfip.finances.gouv.fr

<http://www.financespubliques.cgt.fr/44>

LE TEMPS DES CHRYSANTHEMES

La dernière CAPL consacrée aux listes d'aptitude s'est tenue. Il n'y en aura plus d'autre...

Nous aurions apprécié que la Directrice vienne (faire semblant de) s'incliner sur la dépouille de cette instance du dialogue social tombée pour l'exemple au champ d'honneur des simplifications macronistes, mais non... cette fois, elle était en vacances. Dont acte.

Nous, nous la regretterons, cette CAPL d'automne, qui a vu au fil des années le langage de la parité administrative évoluer... pour juger et évaluer le travail de nos collègues. Avec tous ces petits bonheurs d'expression qui ont émaillé nos notes depuis plus de 20 ans.

Que sont-ils devenus, ces malheureux agents qui « **entraient dans l'arène (1)** » malgré leur insolente et limite scandaleuse « **extrême jeunesse (2)** » ? Où est-elle, cette contrôleuse « **bien positionnée sur la piste d'envol mais qui peinait à décoller** » ? aux dernières nouvelles, elle s'est crashée en bout de piste, ce qui ne l'empêche pas, Dieu merci, de vivre une retraite très heureuse...

Que sont-ils devenus, ces collègues qui certes avaient « **du potentiel** », voire même « **qui en avaient encore sous la pédale** » mais qui devaient encore sérieusement « **muscler leur candidature** » ? la plupart auront finalement été déclarés « **en difficulté pour dérouler une plage utile de carrière dans le grade supérieur (3)**... ».

Tous, malgré « **des mérites comparés non dénués d'une certaine gémellité (4)** » sont alors restés « **au pied du podium** », sans réussir à en escalader la dernière marche. Pourtant, nombreux étaient ceux qu'on autorisait doctement « **à continuer de regarder avec confiance vers le haut (5)** »

EN MARCHÉ



Tous avaient de très bons dossiers, mais qui « **ne relevaient pas de l'excellence** », hélas ! Et tous n'auront pas réussi, loin de là, à « **monter encore en puissance (6)** » pour atteindre le Graal. Surtout s'ils n'avaient pas entre-temps « **développé des appétences périphériques complémentaires (7)** ».

Ne parlons pas de ceux qui jamais n'auront pu se positionner « **sur le haut du panier (8)** », et encore moins de ceux qui « **se trouvaient à peu près à mi-côte** ». Invités à donner encore « **un petit coup de jarret** », ils n'ont généralement pas réussi à pédaler jusqu'au sommet.

N'empêche ! Cette CAPL était pour nous l'occasion de soulever quelques contradictions, de relever des injustices, parfois criantes. Et nous l'avons fait encore cette année pour un cas qui nous semblait particulièrement emblématique.

Las ! Ce n'était pas moderne.

Adieu donc à la CAPL d'automne... avec tous nos regrets.

(1) première candidature

(2) d'à peu près 50 ans

(3) irrémédiablement croulant.

(4) impossibles à départager, ceux-là ...

(5) faudrait pas non plus qu'ils arrêtent de trop bosser pour leur chef ...

(6) un agent qui postule, c'est un réacteur nucléaire qui s'ignore.

(7) faire de la formation ou se taper des groupes de travail. Faire le café, aussi.

(8) y a un petit crabe qui a escaladé tous les copains, là ! ...