

## DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Le projet de loi de finances 2015 annonce une baisse de la dépense publique à hauteur de 21 milliards d'euros. Toutes les dimensions de l'action publique sont menacées : celle de la sécurité sociale, de l'Etat et de ses opérateurs et des collectivités territoriales.

Le gel des salaires des fonctionnaires va se poursuivre, les mesures d'avancement seront réduites et les suppressions de postes continueront, soit plus de 11 850 dans la Fonction Publique d'Etat.

La DGFIP se verrait encore amputée de 2000 postes dont 1 bon millier dans la catégorie C.

Encore une fois l'administration fait le choix d'anticiper année après année les suppressions d'emploi et ne prend pas en considération le vécu de plus en plus difficile des agents dans les services.

La liste d'aptitude qui pouvait être attendue comme une reconnaissance de leur travail ne laisse que peu d'espoir. Rien qu'entre 2011 et 2014, le volume de promotion de C en B a été divisé par 4. Plus concrètement entre 2013 et 2014 le volume de promotion a chuté de 1000 à 478.

Au niveau local, on peut donc craindre la déclinaison de cette tendance avec une diminution drastique du nombre de candidats proposés « excellents ».

Cette restriction induit une mise en concurrence accrue des agents et renforce la subjectivité des critères de sélection conduisant à l'élaboration de la liste d'aptitude.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre cet 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 concours. La CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'Aptitude.

Les élus CGT, garant d'une gestion équitable et transparente des personnels, refusent notamment toute discrimination liée à l'âge.

Les élus CGT refuseront ainsi dans la défense individuelle des dossiers, de les opposer 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.

De la même façon, la CGT revendique l'abandon du contingentement des promotions qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

La CGT FINANCES PUBLIQUES souhaite que les potentialités qui nous étaient communiquées par le passé le soient de nouveau en même temps que les documents préparatoires.

Enfin, la CGT est satisfaite de constater que les agents classés « excellents » non promus au titre de la liste d'aptitude 2014 soient de nouveau classés « excellents ».

## LISTE D'APTITUDE DE C EN B.

*Siégeaient à cette CAP : Nicole BARBIER, Laurent MORERA, Anne-Marie BOUSSANGE, Brigitte THEBAULT, Christian AFFRAIX*

En réponse à notre déclaration liminaire, le DDFIP affirme que la liste d'aptitude demeure une solution alternative pour les agents qui éprouvent des difficultés pour passer les concours et examens professionnels et qui méritent néanmoins de bénéficier d'une promotion.

Les élus CGT rétorquent que les épreuves de l'examen professionnel doivent être en lien direct avec l'activité de l'agent. Les élus CGT revendiquent en outre, que le nombre de postes offerts à l'examen ne soit pas contingenté.

Concernant la discrimination à l'âge, le DDFIP indique qu'il n'y a pas de disposition écrite. Cependant la présentation des dossiers en CAP nationale démontre que 98,02% des agents promus ont plus de 40 ans. La direction ne présente donc que des candidats « utiles ».

La Direction nous communique quelques éléments d'information :

### Rappel des règles statutaires pour pouvoir candidater sur la Liste d'Aptitude :

(conditions appréciées à la date du 31/12/2014)

- Etre Agent Administratif ou Agent Technique des Finances Publiques ;
- Justifier d'au moins 9 années de Service Public ;
- Etre en position statutaire d'activité à la date de la CAPL et à la date de promotion fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### Rappel des critères minimaux imposés pour la détermination des dossiers « excellents » :

- de grade et d'échelon : être AAP ou ATP 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe au 31/12 N-1 ;
- d'évaluation-notation : aucune réserve ni attente dans les appréciations littérales **des 5 dernières années**.
- de discipline : pas de contexte disciplinaire ou de sanction récente
- L'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique . Chaque agent devra participer au mouvement de mutation (suppression du droit au retour).

**Les dossiers proposés excellents cumulent 2 voire 3 valorisations maximales au cours des 5 dernières années.**

### Rappel des critères principaux de sélection des dossiers :

La *valeur professionnelle* est appréciée sur la base des critères suivants :

- Le dossier : prise en compte des *évaluations-notations des 5 dernières années*. La notation globale (appréciations et évolutions chiffrées) des agents proposés au meilleur niveau doit traduire **sans ambiguïté** les mérites et les aptitudes au grade postulé
- L'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur : les chefs de service doivent donner un avis : soit favorable, soit réservé, qui sera communiqué aux agents concernés.

***Il appartient aux chefs de service de préciser aux agents les motifs pour lesquels ils ont émis un avis réservé.***

Le *parcours professionnel* (expérience professionnelle, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, nature des fonctions exercées, participation à des concours..)

L'âge :

- Cette année, aucune attention particulière n'est portée sur les dossiers des *agents âgés de 58 ans* ou plus.
- Localement, les agents de *moins de 40 ans* sont écartés.

**La « jeunesse » est un véritable critère discriminant**

Selon le volume indicatif des possibilités de promotion donné par la Centrale, le Directeur Départemental sélectionne des dossiers sur la base des éléments indiqués ci-dessus et impose un classement des candidats proposés « excellents » dont les dossiers seront comparés au niveau national.

Dans le Val de Marne, les potentialités sont au nombre de 7. La DG a autorisé le classement d'un dossier supplémentaire.

Nombre des *agents pouvant postuler* à la liste d'aptitude dans le Val de Marne : 278.

Nombre d'*agents se portant candidats* : 69

Nombre d'*agents classés d'office excellents* par la direction locale : 5.

Les critères retenus par la direction locale pour déterminer les candidats « excellents » sont :

- en premier lieu, les agents déjà classés excellents en 2014 et non promus (3 agents)
- en second lieu, les agents paraissant présenter les meilleurs dossiers professionnels. Parmi ces derniers sont écartés ceux n'ayant pas assez d'expérience professionnelle au regard de l'âge et du grade. Ainsi, n'ont pas été retenus les AAFIP et les moins de 40 ans. En effet, la direction locale ne veut prendre aucun risque de rejet à présenter de tels dossiers en CAPN.

Parmi les 8 dossiers qui ont été classés excellents, 3 étaient défendus par la CGT.

**Attention : Le classement local en « excellents » n'induit pas obligatoirement une promotion ; seule la décision en CAPN est définitive.**

**La sélection et le classement départemental des dossiers excellents est de la compétence unique du Directeur Départemental.** La liste sera publiée sur Ulysse.

**Les élus de la CGT ne se livrent pas à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les agents.**

Les élus potentiels seront promus après la CAPN qui devrait en principe se tenir au cours du premier semestre 2015 pour une nomination et une affectation au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### **Le vote**

Le DDFIP nous propose un vote groupé par liste : un vote pour les candidats classés « excellents » et un vote pour les candidats classés « à revoir ».

Pour les classés « **excellents** », la CGT a voté : **POUR**.

Pour les classés « **à revoir** », la CGT a voté : **CONTRE**.

La CGT est satisfaite pour les 8 collègues proposés mais déplore le manque drastique du volume de promotion.

La CGT regrette que des dossiers soient écartés de la liste des excellents malgré leurs qualités. Elle conteste le critère d'exclusion automatique lié au jeune âge.

On constate que le nombre de valorisation est le critère primordial retenu par la direction.

La CGT s'indigne de l'utilisation de cette CAP comme tribune électorale par une autre organisation syndicale.

### **CONSEILS DES ELUS:**

***Lors de l'entretien d'évaluation, soyez vigilants sur les points évoqués : l'octroi de réductions de mois. les appréciations littérales et notamment l'aptitude à accéder au corps supérieur.***

***N'hésitez pas à effectuer un recours en notation si ces conditions ne sont pas réunies  
N'hésitez pas à nous contacter***