



## LISTE D'APTITUDE DE C EN B - ANNEE 2020

CAPL DU 18 NOVEMBRE 2019

### DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Madame la Présidente,

Beaucoup d'entre nous ont commencé leur carrière comme agent de recouvrement ou de constatation, à une époque où nous pouvions faire un travail de qualité, et nous en avons gardé de mauvaises habitudes : Nous recouvrons, enfin... nous « apurons » et nous constatons.

Nous constatons, Madame la Présidente, que c'est dans un contexte tendu que de nombreux cadres C du département ont fait un choix difficile en septembre dernier : La liste d'aptitude, j'y postule, ou pas ?

Depuis des années, cet exercice tient du jeu de hasard, la situation ne fera qu'empirer quand on sait qu'il n'y aura plus de CAPL de liste d'aptitude à compter de 2020. Comment la CAPN arriverait-elle à étudier autant de dossiers, si ce n'est le fait du prince de chaque directeur local.

Et oui, quand les effectifs fondent au soleil, il y a que quoi s'inquiéter : "je vais passer B, mais où ? Et à quel prix ? Et pour combien de temps ? ". C'est une des raisons pour laquelle la CGT Finances Publiques réitère sa revendication de retrait immédiat du plan Darmanin. Comme le souhaitent également plus de 90% des agents du département au vu des résultats de la récente votation. La réduction du réseau, même en région île-de-France, est telle qu'un agent promu n'a plus aucune garantie de pouvoir retourner dans sa région.

Car toutes les annonces et la morgue des ministres, couplées à l'attitude peu rassurante des directions, ne poussent pas à l'optimisme. S'inquiéter, mais perdre confiance aussi. Les DG et ministres successifs l'ont clamée, cette confiance envers notre administration, et maintenant ceux qui sont en place la remettent en cause, en détruisant ou en privatisant ses missions.

La confiance, les agents tentent de la conserver, surtout en ce qui concerne les règles de gestion : Elles doivent leur garantir, statutairement, l'égalité de traitement de leurs dossiers, quel qu'il soit, lors de la tenue des CAP.

En ce sens, les carrières respectives des agents doivent être appréhendées rigoureusement de la même façon, sans favoritisme.

Nous rappelons que le non-respect de ces règles de gestion, à quelque niveau que ce soit, constituerait une entorse grave à l'équité de traitement et remettrait en cause, purement et simplement, le principe de carrière des fonctionnaires.

La CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de corps et le concours comme voie de recrutement privilégiée car ils constituent le seul rempart possible contre l'arbitraire et l'opacité conduisant à l'élaboration de la liste présentée en CAP.

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. C'est pourquoi, elle défend tous les dossiers qui lui sont confiés, sans les opposer, entre eux, et sans participer à l'établissement de l'ordre de classement.

Concernant les critères de préparation et d'élaboration de la liste d'aptitude :

Nous revendiquons

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellents ».
- une appréciation des critères de parcours professionnels et d'aptitude à la mobilité vu dans le cadre de l'examen de la valeur professionnelle qui n'écarte de candidats qui auraient un parcours spécifique.
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. 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.

Enfin, comme les années précédentes, la CGT FINANCES PUBLIQUES souhaite que la liste des potentialités soit majorée et nous vous demandons de porter une attention égale à tous les dossiers qui vous seront présentés.

Siégeaient : Nicole BARBIER, Sabine LAMI et Christoffer SAUGNAC

La Directrice n'apporte aucune réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales.

**Rappel des règles statutaires pour pouvoir candidater à la Liste d'Aptitude :**

- · Être Agent Administratif ou Agent Technique des Finances Publiques
- Justifier d'au moins 9 années de Service Public;

**Rappel des critères principaux de classement des dossiers :**

**L'examen des candidatures se fait au vu des comptes-rendus annuels d'évaluations professionnelles des 5 dernières années.**

- -La qualité des appréciations littérales.
- L'aptitude à exercer les fonctions dans le corps supérieur : cette rubrique peut avoir pour valeur 1-aptitude non acquise, 2-en cours d'acquisition, 3-confirmée. Cet avis est formulé par le supérieur hiérarchique direct et est obligatoire.
- Le tableau synoptique : une cotation est attribuée en fonction du positionnement des croix dans le tableau.

➤ Insuffisant	➤ Moyen	➤ Bon	➤ Très Bon	➤ Excellent
➤ 0	➤ 1	➤ 2	➤ 3	➤ 4

- 
- - L'aptitude à la mobilité fonctionnelle : nouveauté, ce critère devient un critère particulièrement évoqué par la Direction cette année lors de l'étude des dossiers.

**Analyse CGT :**

*En pratique, la somme des cotations des cinq dernières années ne constitue plus l'élément essentiel retenu par la Direction locale pour classer les dossiers.*

*En effet, cette année la direction a indiqué que la liste d'aptitude n'avait pas vocation à récompenser un parcours professionnel au sein d'un même service.*

*Il est donc de bon ton d'avoir exercé plusieurs missions dans différents postes ou services durant les 5 dernières années.*

**Dans le Val de Marne**

Nombre des agents pouvant postuler à la liste d'aptitude dans le Val de Marne: **225**.

Nombre d'agents se portant candidats: **62**

Nombre de promotions possibles fixé par la Direction Générale : **5**

Cette année la direction locale a accepté d'inscrire 2 dossiers supplémentaires.

Nombre d'agents classés excellents à l'issue de la CAPL: 7 dont 1 classé excellent l'année dernière et non promu et 1 choisi d'office par l'administration.

La liste sera publiée sur Ulysse94.

**Analyse CGT :**

*Cette année, se tenait la dernière CAP Locale de liste d'aptitude de C en B.*

*L'année prochaine, les candidats seront sélectionnés **unilatéralement** par la Direction, avant d'être proposés en CAP Nationale. Les organisations syndicales locales ne pourront plus représenter les agents dans la mesure où elles ne disposeront plus des dossiers.*

**La sélection et le classement départemental des dossiers excellents sont de la compétence unique de la Directrice Départementale.**

Les 7 agents classés excellents par la Directrice départementale à l'issue de cette CAPL verront leur dossier soumis à la CAP Nationale. Les candidats retenus à l'issue de celle-ci seront promus au 1er septembre 2020. Ceux qui ne seraient pas retenus en CAPN seront reconduits s'ils n'ont pas démérités.

**La CGT finances publiques a défendu tous les dossiers qui lui avaient été confiés par les agents.**

Cette année :

- une grande partie des débats a porté sur l'attente de la direction que les agents se présentent aux différents concours. Pour certains dossiers, ce critère a été pénalisant, et pas seulement pour les jeunes agents.

- Concernant les agents techniques, ceux-ci peuvent être excellents dans leur domaine. Toutefois, la direction émet des doutes quand il s'agit de les projeter dans des fonctions administratives.

- L'administration a fortement insisté sur les valorisations acquises, entre 2015 à 2017. Il était de bon ton d'avoir une valorisation chaque année dont a minima une valorisation maximale de 2 mois.

- Les dossiers des AAP2 n'ont pas été écartés lorsqu'ils étaient « remarquables ».

**Le vote**

L'administration nous propose un vote groupé par liste : un vote pour les candidats classés « excellents » et un vote pour les candidats classés « à revoir ».

**La CGT a voté : CONTRE**, avec la motivation suivante :

« Notre vote n'est pas contre les agents sélectionnés mais est motivé par le volume de promotions ridicule. Il n'est pas à la hauteur de l'engagement professionnel des agents. De nombreux autres dossiers possédaient toutes les qualités pour être classés parmi les excellents. »

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

**LE COIN DU CAPISTE**

Vos élus vous conseillent d'être **particulièrement vigilants** lors du compte rendu d'entretien professionnel principalement sur l'avis émis concernant l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur. Cette étape détermine en effet la qualité du dossier présenté ensuite en liste d'aptitude.

**VEILLEZ A CE QU'IL N'Y AIT AUCUN MOT EVOQUANT UNE RESERVE OU UNE ATTENTE**

Par exemple : « Il/elle doit maintenant progresser » ; Il/elle « doit veiller à la qualité de la prestation » ; « des efforts sont à faire sur... » )

**Lors de l'entretien professionnel, il est impératif de signaler votre demande de participation à la Liste d'Aptitude à votre évaluateur. Celui-ci doit clairement se positionner en faveur de votre aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur.**

Veillez à ce que votre tableau synoptique possède un maximum de croix dans la colonne « excellent ».

Il ne faut pas hésiter d'une part à faire relire votre évaluation par vos élus en CAP et d'autre part à faire un recours notamment si le tableau synoptique n'est pas en cohérence avec les appréciations générales.