*La force de tous les agents de la DGFiP*

## Compte-rendu des CAPL des 15 et 16 novembre 2018
## Sélection par liste d'aptitude C en B et B en A

# LA PORTE SE REFERME DEVANT VOUS

## Liste d'aptitude de C en B au titre de 2019

**392 collègues** du Pas-de-Calais remplissaient les conditions pour postuler, **97 agent.e.s** l'ont fait pour seulement **7 potentialités** (10 potentialités en 2018).

De moins en moins d'agents postulent à cette de voie de promotion, non pas en raison de la sélectivité mais bien en raison du risque de mobilité tant fonctionnelle que géographique. Les nouvelles règles de gestion et l'obligation de rester 3 ans sur sa 1ère affectation de contrôleur motivent de moins en moins les collègues à s'inscrire sur la liste d'aptitude.

Après les débats, parfois tendus, de la CAPL locale, il en ressort un classement de :

- ✔ 9 agent.e.s en "excellent"
- ✔ 7 agent.e.s en "très bon"
- ✔ et malheureusement 81 agent.e.s toujours classé.e.s "à revoir" !

Les élu.e.s de **SOLIDAIRES Finances Publiques 62** ont défendu 27 dossiers d'agent.e.s ainsi que les dossiers confiés par la CGT (agent.e.s qui nous ont également donné mandat)

**les élu.e.s de SOLIDAIRES Finances Publiques 62 en CAPL n°2 ont voté CONTRE** ces 3 projets parce que :

- les taux de promotions se réduisent d'année en année alors que la réalisation de nos missions s'effectue dans des conditions de travail de plus en plus critiques.
- le nombre de promotions du département est trop faible et les suppressions d'emplois annoncées (- 2 130 à la DGFiP en 2019), qui continuent de toucher principalement les agents, feront, mathématiquement, diminuer ce nombre de promotions.
- il reste toujours malheureusement trop d'agents dont le dossier est classé dans la liste **mal nommée** des "A REVOIR".

## Liste d'aptitude de B en A au titre de 2019

**414 collègues** du Pas-de-Calais remplissaient les conditions pour postuler, **79 contrôleur.se.s** l'ont fait pour seulement **1 potentialité** (2 potentialités en 2018).

Après les débats, il en ressort un classement de :

- ✔ 3 contrôleur.se.s en "excellent"
- ✔ 6 contrôleur.se.s en "très bon"
- ✔ et malheureusement 70 contrôleur.se.s toujours classé.e.s "à revoir" !

Les élu.e.s de **SOLIDAIRES Finances Publiques 62** ont défendu 29 dossiers de contrôleur.se.s ainsi que les dossiers confiés par la CGT.

Pour les mêmes raisons que pour la liste d'aptitude de C en B, **les élu.e.s de SOLIDAIRES Finances Publiques 62 en CAPL n°1 ont voté CONTRE.**

**Les élu.e.s de SOLIDAIRES Finances Publiques sont des représentant.e.s élu.e.s des personnels et défendent dans ce sens l'ensemble des agents qui leur demandent.**

**Ce qu'il faut retenir :**

La direction nous a indiqué que la promotion par liste d'aptitude, n'était ni un dû, ni une récompense de fin de carrière. Les agents qui y postulent doivent, par contre, **démontrer leur future aptitude à** exercer dans le corps supérieur !

**Une décision maintenant assumée par la direction**, un dossier classé dans la catégorie « très bon » n'est pas un droit acquis sur l'avenir ! La direction, cette année, a *'rétrogradé'* un dossier dans chaque CAP, la direction a clairement indiqué que la catégorie « très bon » n'est pas la marche qui amène à « excellent ».

***Si un dossier est classé « excellent » ou « très bon », c'est le choix de la direction sur la qualité de l'agent dans l'exercice de ses missions au cours des années précédentes, l'organisation syndicale qui vous représente n'est là que pour mettre en avant votre dossier avec notamment tout ce qui ne paraît pas dans le CREP (compte rendu d'entretien professionnel)… Ne croyez pas aux promesses des uns et des autres, mais ayez confiance en vos qualités professionnelles et personnelles !***

Notre travail d'information auprès des agents a trouvé également une réponse dans les travaux de ces 2 CAP, le dossier d'un agent non représenté par une organisation syndicale est enfin présenté par la Direction. *Toutefois, ne peut transparaître que le contenu du CREP.*

Les agents défendus par les élu.e.s de **SOLIDAIRES Finances Publiques 62** sont informés à l'issue des CAPL des échanges et des propos tenus par la direction sur leur dossier.

Les choix de la direction, au-delà, de l'évolution annuelle des dossiers, se basent également sur le comparatif des éléments du CREP, notamment du tableau synoptique et des réductions anciennetés, des 5 dernières années. Une carrière sans mobilité fonctionnelle peut être un frein tout comme une mobilité récente où l'agent doit à nouveau faire ces preuves, de la même façon un changement de chef de service peut être pénalisant : **c'est là toute la subjectivité de cette sélection !**

L'âge, même si la direction ne l'admettra jamais (critère discriminatoire), est un facteur de positionnement du dossier : trop tôt ou trop tard ! *Il faut savoir 'prendre rang' au bon moment...*

**Alors, comme chaque année,**

les élu.e.s de **SOLIDAIRES Finances Publiques 62** vous demandent d'être très vigilants lors de la période des entretiens et de ne pas rester seuls face à ce CREP (l'analyser en amont, le faire évoluer et en être le plus satisfait possible à la fin).

La réforme induite par PPCR, la disparition des réductions d'ancienneté mais aussi la correspondance chiffrée du tableau synoptique et le jugement de l'évaluateur à "l'aptitude à", feront du CREP le jugement ultime pour cette voie d'accès.

**SOLIDAIRES Finances Publiques 62** est, et sera, à vos cotés lors de la prochaine campagne d'évaluation pour vous aiguiller sur ce chemin ! **Venez assister aux HMI sur le sujet en février-mars !**

Vos élu.e.s **SOLIDAIRES Finances Publiques 62**
**sont toujours à votre disposition pour obtenir information et conseil.**

*CAPL n°1 : Wilfried GLAVIEUX, Laurence MOUTIN-LUYAT et Céline VANDEN-BROECK (experte)*
*CAPL n°2 : Claudie COINTE, Marine CAILLERET, Nadège BOTTE, Pascal PEIREIRA*
*Céline VANDEN-BROECK et Wilfried GLAVIEUX (expert.e.s)*

Face aux attaques incessantes et sans fondements d'une certaine OS,
*nous répondons que notre bilan des 4 dernières années* est
celui de la défense de toutes nos missions et de l'**ENSEMBLE** des collègues,
de notre **SOLIDARITE** et de notre **PROXIMITE** envers toutes et tous
ainsi que de notre **COMBATIVITE** pour garantir un vrai service public.