



Direction Départementale des Finances Publiques
1 Place du Général Pierre Billotte
94040 CRETEIL Cedex
Tél. 01.43.99.65.48 / 01.41.94.34.64 / 01.43.99.37.95
Fax : 01.43.39.68.32
snuisudtresor@dgfip.finances.gouv.fr

Liminaire CAP locales conjointes n° 1 et 2 LISTE d'APTITUDE

Cette CAP locale est la première à aborder un processus harmonisé en matière de règles de gestion. C'est pourquoi, les travaux de cette CAP locale devront être abordés dans le respect des dispositions prévues dans le guide des travaux, dispositions qui font suite aux discussions menées au plan national entre les organisations syndicales et l'administration centrale.

Nous tenons à rappeler que l'entrée en vigueur des nouveaux statuts modifie les repères statutaires connus par les agents et bouleverse les contours des CAP locales et nationales. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est fondamental que l'administration apporte aux agents toutes les informations nécessaires quant aux conséquences « individuelles » des modifications statutaires.

Concernant cette CAP de liste d'aptitude :

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme qu'il est indispensable de mettre en œuvre des plans de qualification ambitieux. Via les plans de qualification, l'administration démontrera son attachement à reconnaître les mérites collectifs avérés des agents. Elle reconnaîtra aussi l'évolution des technicités des agents C, B et A. Rappelons que les discussions sur les doctrines d'emplois ont largement démontré une évolution vers le haut des périmètres des attributions des agents, toutes catégories confondues. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, les

frontières fonctionnelles ont progressé entre les catégories, ce qui nécessite d'une part de revoir les équilibres catégoriels mais aussi de reconnaître, via les plans de qualifications, le glissement vers le haut des tâches. Pour nous, les possibilités de promotions via les plans de qualification doivent être pourvues principalement par concours internes et examens professionnels.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce les disparités existantes en matière de liste d'aptitude. En effet, en fonction des pratiques et conceptions locales, les agents ne sont pas traités en équité sur l'ensemble du territoire. Pire, en fonction des postes occupés, les agents ont, plus ou moins, de chance de voir leurs candidatures à la liste d'aptitude retenue. Ceci est par ailleurs renforcé par les injustices et disparités du système de notation. C'est pourquoi, nous dénonçons le poids et le rôle des critères subjectifs dans le processus de liste d'aptitude.

Les nouvelles dispositions en matière de liste d'aptitude ont instauré la mise en œuvre au plan local d'entretiens individuels.

Suite à la diffusion de votre projet, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires tient à réaffirmer son opposition à toute logique de classement des agents entre eux dès lors qu'ils remplissent les conditions requises. Nous évoquerons de nombreuses situations individuelles, et nous démontrerons qu'au regard des parcours et des acquis professionnels, le vivier des agents disposant des qualités requises pour être promu est bien plus important que celui prévu par l'administration. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires refusera donc toutes discussions sur le positionnement des agents dans le classement au mérite des candidats, discussions qui sont au demeurant proscrites par l'administration centrale (cf guide des travaux).

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce le poids du rang de classement opéré en local à l'issue de la CAP L et notamment le fait que ce rang de classement local soit respecté par l'administration centrale lors de l'élaboration du projet national de liste d'aptitude. Pour nous, dès lors que les agents sont proposés comme excellents, le seul critère objectif pour les départager et donc définir leur rang de classement sur la liste des agents proposés est l'ancienneté administrative.

Enfin, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme l'importance de ne pas pénaliser les agents en fin de carrière au motif qu'ils n'auraient pas de carrière à dérouler dans leur futur grade. L'absence de revalorisation des fins de carrière par la fonction publique est un sujet de contentieux fort, qui, au niveau de la DGFIP doit être corrigé pour les agents concernés grâce à une volumétrie ambitieuse en matière d'accès à la catégorie supérieure.