

CAPL DE LISTES D'APTITUDE 2016 COMPTE-RENDU

Les CAPL préparatoires aux listes d'aptitude (LA) 2016 pour l'accès au grade de contrôleur et d'inspecteur des Finances Publiques se sont tenues les 6 et 13 novembre derniers en seconde convocation.

En effet, ces CAP locales ont été boycottées en première séance au motif de l'insuffisance des volumes de promotions fixées au niveau central.

Jugez-en vous même : 2 « potentialités » de promotion pour le B en A et 12 pour le C en B pour le Var !

Le terme de « potentialités » peut surprendre mais il correspond à une volumétrie officieuse induite par un plan de qualification ministériel toujours inconnu à ce jour.

12 promotions envisageables de C en B pour 103 dossiers de candidatures déposés
= taux de promotion de l'ordre de 11 %.

2 promotions envisageables de B en A pour 62 dossiers de candidatures déposés
= taux de promotion de l'ordre de 3 %.

Solidaires FiP 83 n'a pas manqué de souligner que ces ratios étaient bien trop maigres eu égard à l'investissement, l'implication, la technicité et la polyvalence des agents pour satisfaire les exigences de la hiérarchie, tenir les délais de traitement et obtenir des résultats supérieurs aux objectifs.

Ces qualités professionnelles doivent être autrement mieux reconnues et récompensées que par le discours de façade annuel du DG lors de la présentation de ses bons vœux aux agents.

LI ECHOPARITAIRE

LA LISTE D'APTITUDE, COMMENT CA MARCHE ?

Pour chaque dossier déposé au sein de sa structure, le chef service doit rédiger un rapport d'aptitude, classer l'agent dans une catégorie « à revoir », « très bon » ou « excellent » et donner un rang de classement pour chaque postulant dans la structure.

Les élus Solidaires ont dénoncé l'absence de transparence de certains chefs de service - évaluateurs qui n'ont pas le courage de communiquer ledit rapport aux agents concernés. D'aucuns diront qu'il n'y a pas d'obligation en la matière. Néanmoins, l'honnêteté est une valeur qui se doit d'être réciproque dans notre environnement professionnel.

- **Pour la LA de C en B**, sur les 103 dossiers de candidatures déposés, 55 ont été classés « excellents » par les chefs de service et 29 étaient classés 1^{er} au sein de leur structure.
- **Pour la LA de B en A**, sur les 62 dossiers de candidatures déposés, 48 ont été classés « excellents » par les chefs de service et 38 étaient classés 1^{er} au sein de leur structure.

Une fois cette étape réalisée, hormis les dossiers pré-sélectionnés par la DDFiP l'année précédente et qui n'ont pas trouvés à être promus, l'ensemble des dossiers sont déclassés « à revoir » sous couvert de coordination départementale.

Pour chacune des 2 LA, la DDFiP compare ensuite les dossiers des postulants entre eux.

LES SELECTIONS 2016 DANS LE VAR (Eléments statistiques) :

	C en B	B en A
Nombre de candidatures déposées	103	62
Agent sélectionné le plus âgé (année de promotion)	59 ans	59 ans
Agent sélectionné le plus jeune (année de promotion)	40 ans	57 ans
Age moyen des agents sélectionnés « excellents »	49 ans	58 ans

- **Pour la LA de C en B**, les agents sélectionnés ont obtenu le total moyen de 7 mois de bonifications sur les 5 dernières années. Par ailleurs, tous avaient 4 croix en « excellent » dans le profil croix de l'évaluation - notation et tous étaient classés 1^{er} dans leur service.
- **Pour la LA de B en A**, les agents sélectionnés ont obtenu le total moyen de 9 mois de bonifications sur les 5 dernières années. Par ailleurs, tous avaient 4 ou 6 croix (selon le poste occupé) en « excellent » dans le profil croix de l'évaluation - notation et tous étaient classés 1^{er} dans leur service.