

## CAPL DE LISTES D'APTITUDE 2017 COMPTE-RENDU

Les CAPL préparatoires aux listes d'aptitude (LA) 2017 pour l'accès au grade de contrôleur et d'inspecteur des Finances Publiques se sont tenues les 8 et 10 novembre derniers.

Faute de protestation collective des agents, la réduction des volumes de promotion se confirme cette année encore.

Jugez-en vous même : 2 « potentialités » de promotion pour le B en A et 9 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.

9 promotions envisageables de C en B pour 88 dossiers de candidatures déposés  
= taux de promotion de l'ordre de 10 %.

2 promotions envisageables de B en A pour 66 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 conformes voire 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.

Pour ces raisons, les élus Solidaires ont voté contre les sélections départementales réalisées par la DDFiP.

# 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 88 dossiers de candidatures déposés, 54 ont été classés « excellents » par les chefs de service et 31 étaient classés 1<sup>er</sup> au sein de leur structure.
- Pour la LA de B en A, sur les 62 dossiers de candidatures déposés, 52 ont été classés « excellents » par les chefs de service et 38 étaient classés 1<sup>er</sup> 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 trouvé à être promus, l'ensemble des dossiers sont déclassés « à revoir » sous couvert de coordination départementale.

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

## LES SELECTIONS 2017 DANS LE VAR ( Eléments statistiques ) :

	C en B	B en A
Nombre de candidatures déposées	88	66
Agent sélectionné le plus âgé (année de promotion)	62 ans	61 ans
Agent sélectionné le plus jeune (année de promotion)	41 ans	58 ans
Age moyen des agents sélectionnés « excellents »	50 ans	59 ans

- Pour la LA de C en B, les agents sélectionnés ont obtenu le total moyen de 7,8 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<sup>er</sup> dans leur service.
- Pour la LA de B en A, les agents sélectionnés ont obtenu le total moyen de 8 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<sup>er</sup> dans leur service.