

**Liminaire CAP locale 2 du 9/11/2017
Liste d'aptitude 2018 de C en B**

Madame la Présidente,

Une fois n'est pas coutume, nous n'aborderons pas le contexte général dans cette CAPLocale puisque nous avons eu l'occasion de le faire il y a 2 jours mardi 7 novembre 2017 dernier lors du CTL.

Mais sachez que 2 jours après, nos inquiétudes, concernant la situation de la DGFIP, la dégradation des conditions de vie au travail, la réforme des structures à travers l'ASR, les suppressions massives d'emplois, la quasi disparition des règles de gestion, sont identiques.

Nous ne rappellerons qu'un seul chiffre. Un peu plus de 45%. C'est le pourcentage, à la DDFIP de la Charente, de grévistes le 10 octobre 2017, pour la journée de grève suite à l'appel intersyndical de toutes les OS de la fonction publique. Chiffre très significatif, très régulier suivant les différents services et différents grades.

Concernant cette CAPLocale de liste d'aptitude, Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires. Solidaires Finances Publiques revendique la juste reconnaissance du haut niveau de technicité des agents par des plans de qualifications ambitieux devant être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels. La liste d'aptitude constitue un des vecteurs important de cette promotion interne. Elle doit permettre aux agents, n'ayant pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel, pour différentes raisons (notamment liées à la vie familiale et à la mobilité...), d'accéder au corps supérieur.

Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

Au regard des dispositions statutaires et réglementaires, cette sélection repose sur l'examen du dossier de l'agent, son aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, son aptitude à la mobilité fonctionnelle, son parcours professionnel.

La «potentialité» du département est de 3 pour 2018 comme en 2017, contre 4 en 2016 et 2015, 6 en 2014 et 7 en 2013. Cette volumétrie est en baisse constante, jusqu'ou ira-t-elle ?

Pouvez-vous nous préciser combien d'agents sont venus à la réunion d'information collective et combien ont fait l'objet d'entretien individuel.

Cette année, il y a 23 candidats contre 27 l'an dernier, 30 et 34 les années précédentes, en baisse constante.

Nous souhaitons connaître votre approche de ces 23 dossiers :

- Comment sont «gérés» les agents classés précédemment Excellent, Très Bon ou A revoir ?
- Cette année, les cinq années, servant de référence pour évaluer les dossiers, sont identiques pour toutes les candidatures. Sur quelles bases et éléments les dossiers sont-ils été examinés ?

Comme les années précédentes, nous insistons et affirmons sur l'urgence à harmoniser les pratiques d'évaluation. Bien évidemment, harmoniser ne veut pas dire uniformiser. En effet, il y a trop de discordances entre les variations accordées ou pas, les profil-croix, les appréciations générales. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors de l'examen individuel des dossiers.

Nous insistons particulièrement sur l'harmonisation des appréciations littérales. Certaines sont trop lapidaires, voire inexistantes (4 mots ou une simple phrase ne font pas une appréciation littérale). Pour tous les dossiers, nous devons retrouver des évaluations sur les 4 items prévus.

Cela d'autant plus que l'an prochain, le système changeant à nouveau avec la disparition des variations, le «poids» des appréciations littérales va certainement prendre plus d'importance.

Pour conclure, Solidaires Finances Publiques demande, qu'à la fin du processus de sélection (CAPL puis CAPN), que nos collègues, accédant à la catégorie supérieure, bénéficient d'une formation initiale d'un haut niveau qui devra leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à leur nouveau grade.