

# COMPTE RENDU CAP B du 9 au 11 mars 2015 LISTE D'APTITUDE DE C EN B - ANNÉE 2015 -

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie les 9, 10 et 11 mars 2015.

Suite à la lecture des déclarations liminaires (voir la nôtre : [http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/dl\\_capb\\_la\\_2015.pdf](http://www.financespubliques.cgt.fr/IMG/pdf/dl_capb_la_2015.pdf)), le Président a apporté certaines réponses :

S'agissant du contexte social, il s'est engagé à faire remonter les thèmes évoqués. Il a cependant précisé que dans un contexte budgétaire très contraint, la DGFIP a l'obligation de continuer à exercer ses missions d'où une nécessaire évolution de ces missions en veillant à maintenir la qualité de vie au travail. Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES ce n'est évidemment pas le cas actuellement!

Le Président a aussi déclaré que les problèmes rencontrés par des élu-e-s nationaux des Pyrénées-Orientales dans l'exercice de leurs missions syndicales, seront remontés au bureau RH1A pour obtenir une réponse rapide.

Concernant la liste d'aptitude 2015, selon le Président si le nombre de promu-e-s baisse (25 % de moins qu'en 2014) le taux de promotion reste à peu près identique depuis trois ans. Toujours selon l'administration, certains critères de sélection seraient fiables: les compte-rendus d'entretien professionnel (CREP) sur 5 ans, le grade et l'âge. Le Président a précisé que la liste d'aptitude devait garder son caractère alternatif.

La CGT dénonce chaque année le caractère non objectif de l'évaluation professionnelle. Dans certains cas, le grade ne constitue pas non plus une garantie objective : la Loi Sauvadet et les accords Jacob en sont un exemple concret.

Le projet comportait 763 promu-e-s pour 6 685 candidat-e-s. C'est la Direction générale (DG) qui a choisi ces promu-e-s parmi les agents labellisés « excellent » et classés au niveau local.

Suite à 3 désistements, la potentialité de 24 promotions supplémentaires à définir lors de la CAPN a donc été augmentée de 3.

Au cours de la CAP, suite aux interventions des organisations syndicales, la DG a donc ajouté 27 agents au projet de liste publié sur ULYSSE. Ils sont affectés dans les directions suivantes : Aube, Côte d'Armor, Eure, Indre, Isère, Loir et Cher, Lot et Garonne, Meuse, Pyrénées-Atlantique, Pyrénées-Orientales, Haute-Saône, Savoie, Haute-Savoie, Seine-Maritime, Tarn, Tarn-et-Garonne, Var, Haute-Vienne, Vosges, Yonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Guyane, DIRCOFI Île-de-France, DIRCOFI Est, Mayotte, Détachée MGEFI.

Au final, cette CAPN de liste d'aptitude a donné un avis sur la promotion de 787 agents pour 6 685 postulants (1 024 pour 8 487 en 2014). Cet avis sera confirmé lorsque le Plan Ministériel de Qualification (PMQ) sera connu.

Les promu-e-s se répartissent en 596 dans le grade d'AAP 1<sup>ère</sup> classe, 3 dans le grade d'ATP 1<sup>ère</sup> classe, 182 dans celui d'AAP 2<sup>ème</sup> classe, 4 dans celui d'ATP 2<sup>ème</sup> classe, 1 dans le grade d'AA 1<sup>ère</sup> classe et 1 dans le grade d'AT 1<sup>ère</sup> classe. En effet lors de cette CAPN, à la demande des élu-e-s CGT et contrairement à l'an dernier la DG a accepté de retenir, à titre dérogatoire, des Agents Echelle 4 (1 AA et 1 AT 1<sup>ère</sup> cl.).

Montreuil, le 29 janvier 2015



Par ailleurs, 421 des lauréats sont dans la tranche d'âge de 45 – 55 ans, 156 ont moins de 45 ans (dont 19 moins de 39 ans) et 210 ont plus de 55 ans (dont 41 plus de 61 ans).

Rappelons que dans le cadre des règles de gestion unifiées pour les promotions par liste d'aptitude, il est fixé par la DG une potentialité d'agents promouvables dans chaque direction. Ainsi, les directeurs locaux connaissent par avance le nombre de candidats pouvant être promus. La CAPL donne un avis sur le classement en trois catégories : « excellent », « très bon » ou « à revoir ».

Un rapport n'est établi à l'issue de la CAPL, que pour les seuls candidats classés « excellent ». puisqu'en CAPN les élu-e-s nationaux ne peuvent intervenir uniquement que sur les dossiers «excellents» non retenus.

Ce traitement constitue un déni d'équité entre tous les candidats. Nous avons dénoncé cette situation et redemandé l'accès pour les élu-e-s à tous les documents de tous les postulants, ce que la DG refuse toujours de mettre en place.

Dans le même ordre d'idée, les agents détachés et ceux affectés hors métropoles ne bénéficient toujours pas d'une vraie CAPL. La réunion informelle préalable à la CAPN ne permet toujours pas de revenir et d'influer sur les décisions de classement en «excellent». La CGT ne peut se satisfaire de cette situation qui génère une réelle différence de traitement entre tous les candidats.

La CGT revendique aussi l'application des dispositions statutaires, qui limitent les recrutements par liste d'aptitude à 2/5 de tous les recrutements dans le corps des contrôleurs afin de privilégier les recrutements par concours qui doivent demeurer la règle générale. Or, malgré la baisse importante cette année du pourcentage des promotions par liste d'aptitude, la DG ne s'oriente pas vers une compensation au bénéfice des concours (pas d'appel des listes complémentaires prévu à ce jour).

En clair, il manquera toujours plus de contrôleurs en 2015, qui feront défaut pour pourvoir tous les postes lors du mouvement de mutation du 1<sup>er</sup> septembre prochain.

La Direction a par ailleurs réaffirmé l'abandon du droit au retour pour les promu-e-s de la liste d'aptitude, précisant qu'un bilan des dérives serait fait et que le cas échéant des rappels seraient adressés aux Directions concernées.

Nous avons enfin évoqué le problème de la formation initiale. Les promu-e-s de cette sélection arriveront sur un poste de contrôleur le 1<sup>er</sup> septembre, avec au mieux une formation théorique de 2 semaines.

Le dispositif acquis au fil des ans, a été petit à petit remis en cause. Ces agents ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs. Nous estimons que les stages de formation complémentaires après la prise de poste doivent être obligatoires et non optionnels.

Très attachée à cette question, la CGT Finances Publiques revendique une formation initiale de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B.

La promotion en B par voie de liste d'aptitude avec une formation de courte durée se traduit en effet pour l'administration par des « économies » en matière de coût, par rapport à la formation initiale sur un an dispensée pour les lauréats des autres concours.

Ces constats confirment notre opposition à l'égard des conditions de sélection : tout reste encore à gagner en matière de transparence et d'objectivité. Nous avons rappelé notre revendication : la CGT Finances Publiques demande le remplacement de la liste d'aptitude par un examen professionnel.

Compte tenu de toutes nos revendications évoquées ci-dessus et non satisfaites, nous avons voté contre le dispositif de la liste d'aptitude et non contre les Agents promus.

#### **Les membres et experts CGT de la CAP n°6** (catégorie B),

Michel RABILLARD – Nathalie BATTIN – Patrick COSSEC  
Richard BORDONNEAU – Nathalie RIBREAU  
Pierre DUBOIS – Jorge DEVECCHI – Alexis CORTIJOS  
Régis OSWALD – Caroline DEBRUYNE  
Cécile GUILLAUME – Franck STOCKER

## Les agents promus seront reclassés dans les conditions suivantes :

AAP/ATP 2ème classe – échelle 5		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	326	1er	1 an	ancienneté acquise	326	0
2ème	327	2ème	2 ans	ancienneté acquise	329	2
3ème < 1 an	328	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	329	1
3ème - 1 an	328	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	332	4
4ème < 1 an	330	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	332	2
4ème - 1 an	330	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	335	5
5ème < 1 an	332	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	3
5ème - 1 an	332	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	13
6ème	339	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	345	6
7ème	346	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	12
8ème	360	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	11
9ème	376	8ème	3 ans	sans ancienneté	386	10
10ème	385	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	386	1
11ème	398	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	2
12ème	407	10ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	422	15

AA/AT 1ère classe – échelle 4		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	323	1er	1 an	ancienneté acquise	326	3
2ème	324	2ème	2 ans	ancienneté acquise	329	5
3ème < 1 an	325	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	329	4
3ème - 1 an	325	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	332	7
4ème < 1 an	326	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	332	6
4ème - 1 an	326	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	335	9
5ème < 1 an	327	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	8
5ème - 1 an	327	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	18
6ème	329	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	345	16
7ème	332	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	26
8ème	345	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	26
9ème	354	8ème	3 ans	sans ancienneté	386	32
10ème	368	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	386	18
11ème	375	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	25
12ème	382	10ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	422	40

AA/AT 2ème classe – échelle 3		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	321	1er	1 an	ancienneté acquise	326	5
2ème	322	2ème	2 ans	ancienneté acquise	329	7
3ème < 1 an	323	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	329	6
3ème - 1 an	323	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	332	9
4ème < 1 an	324	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	332	8
4ème - 1 an	324	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	335	11
5ème < 1 an	325	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	10
5ème - 1 an	325	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	345	20
6ème	326	5ème	2 ans	{1/2 ancienneté acquise} + 1 an	345	19
7ème	328	6ème	2 ans	ancienneté acquise	358	30
8ème	332	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	371	39
9ème	338	8ème	3 ans	sans ancienneté	386	48
10ème	350	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	386	36
11ème	363	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	400	37