

DECLARATION LIMINAIRE CAPL LISTE D'APTITUDE DE C EN B DU 18/11/2013

Nous sommes réunis ce 18 novembre 2013 pour la CAPL préparatoire à la CAPN relative à la liste d'aptitude pour l'accès au grade de contrôleur 2 ème classe.

Les listes d'aptitude au titre de 2014 sont totalement unifiées sans aucune distinction par filière et sont élaborées en mettant en œuvre les modalités de gestion harmonisées. Les dispositions, sont donc communes aux LA de C en B et de B en A.

Mais attention, à compter de cette année, il existe quelques nouveautés. C'est la fin du « droit au retour » pour les promus en B de la filière FGP ce qui impactera leur affectation future. En effet, les modalités d'affectation des agents de catégorie B seront identiques entre les deux filières à effet du 1er septembre 2014. Les agents ont du être informés en faisant acte de candidature mais pour l'heure beaucoup expriment des inquiétudes et interrogations.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours. Mais la CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la Liste d'aptitude.

Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des LA proposées à la DGFIP restent proches de ce qu'elles étaient dans nos deux filières et reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité.

Prenant acte du cadre imposé par l'existence des LA, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre tout genre de clientélisme pratiqué.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

Une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels (obtenue depuis 2013) ;

L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;

Que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...)

Une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;

L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Lors de la réunion d'information organisée par la DRFIP21, nombre de collègues sont ressortis avec le sentiment de s'être déplacés pour rien. Très peu de précisions données. Il est très regrettable que les agents ne puissent pas avoir connaissance du maximum d'information sur ce sujet.