



Listes d'Aptitude 2019 : La baisse des promotions comme mot d'ordre directionnel.

Absence de tableau d'avancement en 2017, limitation du nombre de passage des concours, taux de réussite aux concours en berne...La Direction Générale réduit a minima les possibilités de promotion interne.

Les potentialités (promotion octroyées par la DGFiP) sont en baisse constante le tableau suivant pour la région Occitanie en est la triste illustration.

	Liste aptitude C en B		Potentialités B en A
	Agents sur plages d'appel statutaire	Potentialités	-
DIRCOFISUDPY	5	0	0
DRFiP 31 HG	396	7	2
DDFiP 34 HERAULT	358	7	2
DDFiP 30 GARD	193	4	1
DDFiP 09 ARIEGE	54	2	0
DDFiP 65 HAUTESPY	87	2	0
DDFiP 66 PO	168	3	0
DDFiP 81 TARN	119	2	0
DDFiP 82 TARN ET GARONNE	64	1	0
DDFiP 12 AVEYRON	100	2	1
DDFiP 32 GERS	56	1	1
DDFiP 46 LOT	64	1	0
DDFiP 11 AUDE	139	3	1
DDFiP 48 LOZERE	33	1	0
TOTAL	1836	36	8

Alors que les CAP de liste d'aptitude 2019 vont se tenir dans les départements, la CGT met à votre disposition un petit bilan. Les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année explique la baisse des promotions donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitude.

Par conséquent, la DG applique des critères particulièrement stricts, auxquels la direction locale se conforme (ces CAP Locales sont des CAP préparatoires aux CAP Nationales). Ainsi nombre de collègues voient leur candidature écartée de fait en dépit de la qualité de leur dossier.

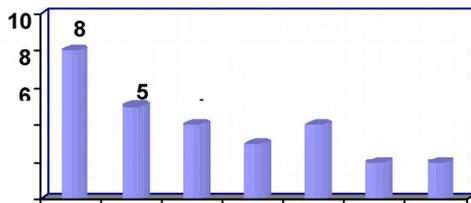
Conditions Statutaires

Candidature B en A
- 15 ans de services publics
- dont 8 ans en catégorie B

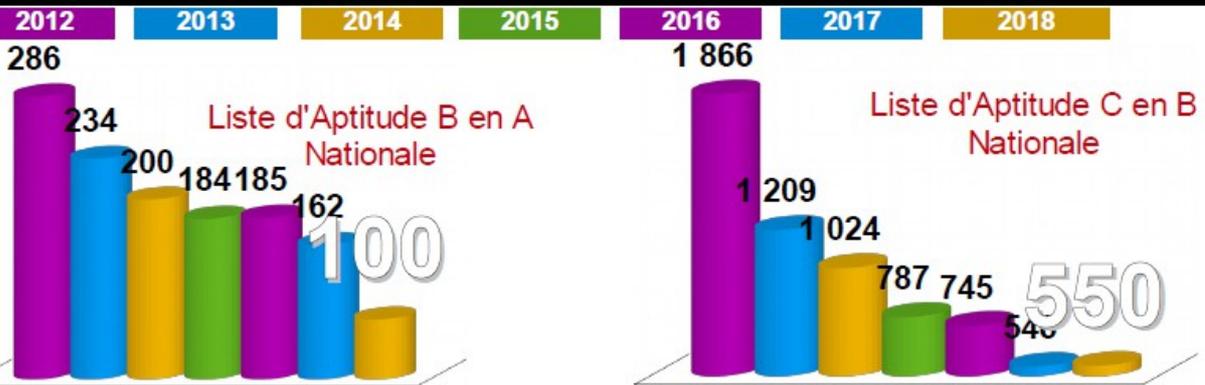
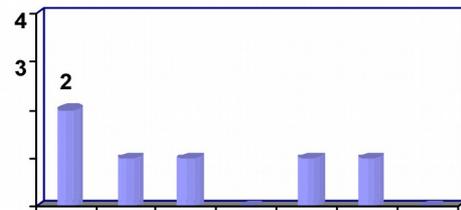
Candidature C en B
9 ans de services publics

Un exemple en Occitanie : le département des Hautes Pyrénées

Liste d'aptitude C en B



Liste d'aptitude B en A



Les candidatures sont classées par la direction. Seule la classification en « excellent » ouvre les portes à une promotion.

La CAP L est hyper-sélective, la direction ne retient que les candidats dont la candidature est portée par le chef de service et le chef de pôle et qui correspondent à la cible nationale.

Seul le fait d'être classé en « excellent » après la CAPL permet de voir son dossier examiné en CAPN et donc de pouvoir être promu.

Qui plus est au niveau local, et en dépit d'un nombre de dossiers excellents importants et le plus souvent équivalents, la direction locale, au regard des potentialités données par la DGFIP, limite le nombre de dossiers classés excellents soumis à la CAP nationale.

De fait un certain nombre de conditions impératives se dégagent : le soutien sans faille de son chef de service doit se caractériser par :

- la rubrique « avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » IMPÉRATIVEMENT cotée « 3 » (aptitude confirmée)- **Nouveauté 2018.**
- un maximum de croix du tableau synoptique coché en « excellent » (n.b. : les deux rubriques « encadrement » et « gestion d'équipe » ne seront pas prises en compte dans sa traduction chiffrée),

- un maximum de bonifications (dont des R2 ou V2) sur les années d'évaluation passées (*remplacée progressivement par l'avis du chef de service et une traduction chiffrée du tableau synoptique*),
- la meilleure évaluation possible (appréciations très élogieuses),
- l'accent mis dans les appréciations sur l'aptitude à accéder au grade supérieur,

Par ailleurs, selon la note de la DGFIP du 1er août 2017, une attention particulière doit être portée aux candidatures des agents en fin de carrière, notamment ceux âgés de 58 ans et plus.

La CGT conseille vivement aux collègues de ne pas attendre les dernières années avant la retraite pour présenter leur candidature à la L.A.

D'autant que la Direction Générale, toute en double langage, renonce à toute notion de « récompense » accordée aux agents en fin de carrière alors que c'est le cas (jusqu'à présent) pour une promotion à titre personnel en qualité d'IDIV pour les inspecteurs faisant valoir leurs droits à la retraite.

Sur ce point, et notamment dans des départements comme le notre à faibles potentialités, cette disposition est très difficilement mise en oeuvre, c'est pourquoi nous demandons à ce qu'un dispositif spécifique fin de carrière puisse être appliqué.

La CGT revendique également :

Les Revendications de la CGT

La CGT Finances Publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de corps.

Dans le cadre imposé de la L.A. actuelle, la CGT réaffirme ses revendications :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent »,
- une appréciation des critères de parcours professionnel et d'aptitude à la mobilité vu dans le cadre de l'examen de la valeur professionnelle qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique,
- une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux CAPL et CAPN à tous les documents notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, 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,
- le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutement pour les listes d'aptitude (2/5 des nominations par concours),

