



**CGT Finances publiques 13**  
**Centre des Finances Publiques Prado-Borde**  
**22 rue Borde 13008 Marseille**  
**Tél. 04 91 17 92 06**  
**Tél. 04 91 17 97 67**  
**cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr**  
**[www.financespubliques.cgt.fr/013/](http://www.financespubliques.cgt.fr/013/)**

16 novembre 2015

## **CAPL de liste d'aptitude de C en B :Compte-rendu**

**Les élu-es :** Virginie Jumiaux, Christel Caudron, Frédéric Larrivée, Philippe Laget, Pierre Rouillet et Julien Maurel. **Experts :** Alain Duclos, Patricia Mathuf, Béatrice Naddour, Richard Sanchez, Patrick Corfdir et Mathieu François.

Pour l'accès au corps de contrôleur en 2016, 18 emplois sont ouverts pour la Drfip 13. L'administration a préalablement classé en *Excellent* (A) 17 dossiers (publication du « projet » sur l'intranet Ulysse).

Il s'agit de la reprise des 8 agents précédemment classés *Excellent* mais non retenus en CAP nationale l'an dernier, du rajout en *Excellent* de 6 dossiers classés en *Très bon* l'an dernier en CAP locale et de l'inscription de 3 dossiers directement en *Excellent*.

A l'ouverture des travaux de la CAPL de novembre 2015, 17 agents sont donc classés *Excellent*, 17 autres sont classés *Très bon* par l'administration et 168 dossiers sont classés *A revoir*.

Il y a donc 202 candidats pour 18 emplois ouverts et une seule possibilité de reclassement en *Excellent* susceptible d'être retenue pour une promotion en 2016 par la CAP Nationale. Soit 8,9% de promouvables par rapport au nombre de candidats...

**Conséquence des coupes budgétaires, les emplois ouverts en liste d'aptitude de C en B diminuent.**

Année	2013	2014	2015	2016
Emplois ouverts	32	28	18	18

**Les « critères » retenus par l'administration.**

**Données synthétiques:** au moins 1 excellent dans le tableau synoptique (le reste en TB), des bonifications maximales (au moins une, mais davantage c'est mieux sur les 5 dernières années).

**Appréciations littérales:** des appréciations littérales qui « projettent le candidat dans le corps supérieur » (!). Cela signifie avoir au préalable la mention « très favorable » (ou équivalent) pour l'accès au corps supérieur, condition nécessaire mais pas suffisante cependant. Il faut que les appréciations soulignent un certain nombre d'éléments qui caractérisent l'encadrement. Cela signifie que la simple mention *mérite ou ferait un bon contrôleur* n'est pas suffisante.

**Nous vous invitons à vous rapprocher des élu-es CGT lors de la période du compte rendu de l'entretien professionnel pour qu'ensemble nous examinions votre dossier.**

**Que font les élu-es CGT ?**

[En 2013, devant les interrogations légitimes de nombreux agents déçus, nous avons explicité notre rôle lors des CAP Locales de liste d'aptitude dans notre compte-rendu.](#) Nous en reproduisons une partie ci-après.

**Bon à savoir sur le rôle de l'administration :** (...) A l'ouverture des travaux de la CAP Locale, l'administration propose directement une liste d'agents classés « excellent » : il n'y aura pas de débat sur ces dossiers. C'est la liste qui est publiée en projet sur Ulysse, intranet DRFIP13. **Tout l'enjeu de l'intervention des élu-es CGT pendant la Capl consiste à faire reclasser les dossiers des candidats - les « à revoir » et les « très bon », au mieux en « excellent », sinon en « très bon ».** Les dossiers qui retiennent l'attention du

Président de la CAP locale sont dits « réservés » pendant le déroulement des travaux. Avant la fin de la CAP locale, la parité administrative se « retire », et seule, après suspension de séance, proposera une nouvelle liste intégrant les nouveaux agents classés excellents et ceux classés en « très bon ».

### **Que font les élu-es et les experts de la CGT Finances publiques 13 ?**

L'axe d'intervention des élu-es et experts CGT sur les dossiers qui nous sont confiés, c'est l'activité et les compétences professionnelles des agents, leur technicité et leurs qualifications. **Ça et uniquement ça.**

**Nous inscrivons la défense des dossiers individuels dans le cadre revendicatif collectif de la CGT.**

Nous refusons toute approche « comportementaliste » et toute comparaison entre 2 dossiers. Nous ne sommes pas un jury, nous sommes des syndicalistes. Les élu-es et experts de la CGT sont issus des 2 filières et connaissent les métiers des Impôts ou du Trésor ; c'est un véritable atout pour la défense des dossiers, selon l'origine statutaire de l'agent ou la/les missions exercée(s) depuis 5 ans..

Nous avons aussi la « mémoire » et la connaissance du parcours professionnel du candidat (au-delà de 5 ans !), ce qui permet d'illustrer et d'argumenter face à la parité administrative.

**La liste d'aptitude : elle génère plus de frustration que de satisfaction. Les taux de promotion le prouvent !**

Vous connaissez la revendication portée par la CGT depuis des années : le remplacement de la liste d'aptitude par un VERITABLE examen professionnel. **Par véritable, nous entendons un examen, donc sans quotas d'admission, portant sur les attributions réelles du candidat.**

En l'état, la liste est un des moyens pour accéder au corps supérieur. Mais entre des concours professionnels ultra-sélectifs et une liste d'aptitude où l'arbitraire sera toujours présent, qui plus est avec volume très bas de sélectionnés, la CGT continue d'affirmer la nécessité de réformer ce mode de promotion interne.

**Les élu-es CGT sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et bien sûr pour vous conseiller dans la reconnaissance de vos qualifications sur le compte rendu d'évaluation professionnelle.**

### **Bilan de la CAPL de C en B**

•8 dossiers en *Très bon* sont requalifiés et classés en *Excellent*. Ils viennent s'ajouter à la liste des 17 candidats déjà classés *excellent* ante CAPL. Cela porte à 25 le nombre d'agents classés « A ». Certains collègues ne passeront pas contrôleur en 2016, mais seulement en 2017 puisque seulement 18 emplois sont ouverts.

•9 dossiers *à revoir* sont requalifiés en *Très bon* à l'issue des travaux de la CAP Locale.

•7 dossiers classés en *Très bon* depuis l'an dernier (et même avant) ne sont pas requalifiés en *Excellent*.

### **Commentaires :**

De nombreux dossiers sont à équivalence concernant les « critères » retenus par l'administration pour être inscrits sur liste d'aptitude. De fait, l'exclusion de dossiers de la liste des classés *Excellent* ou *Très bon* génère des incompréhensions, tant de la part des candidats que des élu-es CGT qui défendent chaque dossier qui leur est confié.

Les élu-es CGT ont de nouveau rappelé que de nombreux dossiers ne bénéficient pas de toute l'attention des chefs de service, particulièrement dans le compte rendu d'évaluation qui ne précise pas forcément les critères exigés par l'administration pour la liste d'aptitude alors que les qualifications acquises par les agents et les missions qui leurs sont confiées correspondent à la doctrine d'emploi des contrôleurs. Cela a pour conséquence de défavoriser l'agent qui est candidat.

Nous rappelons encore la disponibilité du syndicat pour donner avis et conseil au collègue qui candidate. Contactez-nous et faisons le point ensemble !

Enfin, c'est à cause de cet arbitraire que les élu-es CGT ont voté contre le résultat des travaux de la CAP Locale de liste d'aptitude de C en B.