



CAPL Listes d'Aptitude 2014

La section de la **CGT FIP 43** tient à rappeler que la **CGT FIP** demande toujours que le concours reste la voie de promotion prépondérante. Elle défend l'idée qu'un examen professionnel serait plus juste qu'une Liste d'Aptitude. Pour la CGT Finances Publiques, les modalités de confection des **L.A.** 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.**

Toutefois puisque la liste d'aptitude existe les représentants des personnels de la **CGT FIP 43** continueront à veiller ce que l'équité entre tous les dossiers soit respectée et vous savez, **Monsieur l'Administrateur Général des Finances Publiques de la Haute-Loire (AGEFIP 43)**, que ces propos ne sont pas une simple posture de circonstance. Ayons la faiblesse de penser que les agents en soient, eux aussi, conscients.

Pour des raisons diverses, souvent familiales, beaucoup d'agents n'ont pas pu ou voulu passer des concours.

La **CGT FIP 43** demandera simplement en ouverture de chaque Liste d'Aptitude quels critères exigent notre **Direction Générale (DG)** pour prétendre à être jugé **Excellent**. La transparence la plus totale selon des critères réellement objectifs doit prévaloir. Même le mérite doit respecter certaines règles clairement annoncées et surtout clairement respectées. Ces dernières années bien des situations curieuses ont pu être constatées et les représentants de la **CGT FIP 43**, ne se sont pas fait prier pour remplir leur devoir en dénonçant fermement certaines dérives autoritaires. Vous le savez, **Monsieur l'Administrateur Général des Finances Publiques de la Haute-Loire**, et cette année encore leurs positions seront toujours aussi fermes.

Afin de permettre aux **CAPL** de jouer leur rôle, la **DG** a précisé que la liste des agents classés « **excellent** » devra obligatoirement comporter un nombre d'agents inférieur au volume indicatif des potentialités de promotion affectées à la direction. C'est probablement pour démontrer la réalité et la qualité du dialogue social. alors quel est ce volume pour la **Haute-Loire**?

La **CGT** demande que le vote à l'issue de la **CAPL** soit global sur l'ensemble de la liste. Elle rejette le principe du vote individuel qui pousse les élus à devoir prendre position «pour» ou «contre» le dossier d'un agent.

La **DG**, tenue par les textes, a finalement décidé de distinguer les aspects juridiques et la pratique. En principe, la **CAPL** se prononce sur les propositions du président pour chaque candidat (excellent, très bon, à revoir).

En pratique, lorsque des candidats font l'objet d'une proposition et d'un vote identiques, le vote relatif à chaque catégorie d'agents est exprimé globalement par liste : proposés « excellent », « très bon », « à revoir ».

A l'issue des débats de la **CAPL**, le président, **sous sa seule responsabilité**, doit classer par ordre de mérite décroissant, les candidats proposés "excellent", des deux filières confondues. **Il doit obligatoirement en informer les membres de la CAPL.**

A l'issue de la **CAPL**, la liste des agents classés "excellent" et comportant le rang de classement, effectuée par le seul directeur est publiée sur le site intranet local.

Pour finir la **CGT FIP 43** attire particulièrement votre attention sur la formation de tous les promus par Liste d'Aptitude. Nous écrivions qu'une seule semaine n'était pas suffisante, c'était même, à nos yeux, une plaisanterie qui permettait tout juste, probablement, de développer l'esprit de convivialité, mais est-ce vraiment cela qui est recherché ? Nous avons tort, car même cet aspect est aujourd'hui abandonné. Une preuve de plus d'un véritable changement.

Les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, évitant ainsi l'inégalité de traitement des agents.