



DISI Paris-Champagne Compte-rendu de la CAPL du 5 Novembre 2013

Liste d'aptitude 2014 de C en B

Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Philippe GUYARD (ESI de Nemours), Hervé PERESINI (ESI de Paris-Montreuil), Béatrice ROMAGNY (ESI de Reims), Michel RISACHER (ESI de Nemours).
La CAPL était présidée par Marc LUX, Directeur de la DISI Paris-Champagne.

A l'issue de la présentation de la déclaration liminaire de la CGT Finances publiques, le Directeur a réaffirmé la primauté du concours pour changer de corps, moyen traditionnel qui ne saurait être remis en question. Il s'est également accordé à nos vœux sur le retard pour le moins stupéfiant qui avait accompagné la publication du Plan de qualification ministériel au printemps dernier, document primordial pour la fixation du nombre des promotions internes. Ce retard traduisait, en pleine affaire touchant l'ancien Ministre du Budget, un certain mépris pour les candidats laissés dans l'attente, ce que nous n'avions pas manqué de dénoncer. Au sujet de la carence quantitative relevée sur les rapports d'aptitude des candidats classés « excellents », M. Lux n'a pas manifesté d'opposition pour étoffer les « rapports du Directeur ».

Sur les critères retenus et la filière d'appartenance :

M Lux s'est vigoureusement défendu de toute prise en compte de la filière d'origine des candidats comme élément d'influence sur le classement des postulants : « *les critères ne tiennent absolument pas compte de la filière* ». Sont pris en compte les éléments d'appréciation suivants :

- Le dossier : les cinq dernières années d'évaluation/notation et le parcours professionnel ;
- Les réductions d'ancienneté ;
- La capacité à exercer des fonctions de cadre B.

Le critère « non classé » n'existant plus, ces éléments et eux seuls déterminent la classification proposée par la Direction pour le classement des candidats en listes « excellents », « très bons » et « à revoir ». Les conséquences pour les candidats seraient donc les mêmes, sans regard pour la filière. La CGT Finances publiques a pourtant interpellé le Directeur sur le fait qu'en 2012, le premier agent issu de la filière GP était classé huitième dans la liste DISI présentée en CAPN. Ce « barrage » révélerait donc bien une certaine différenciation de traitement en fonction de la filière d'origine... qui doit être réglée cette année par une liste unique selon l'instruction nationale.

Potentialités et défense des dossiers :

Quarante-huit dossiers étaient présentés en CAPL. La Direction générale avait calculé neuf potentialités pour la liste 2014 des « excellents », le Directeur en a ajouté une, ce qui a donné un total de dix candidatures dans cette catégorie. Il a argumenté que les potentialités se maintiennent d'une année sur l'autre, les « excellents » non retenus de l'an passé ont été maintenus et d'autres ont été ajoutés. Certains agents mériteraient d'être classés « excellents » mais selon le Directeur « *il faut garder une marge, et allonger la liste ne ferait que retarder des promotions.* »

Sur les agents postulant depuis de nombreuses années et n'obtenant pas satisfaction, le Directeur a affirmé que « *des agents peuvent avoir d'excellentes notations en tant que cadres C, mais qu'on ne voit pas en tant que cadres B.* » Il a préconisé la tenue d'entretiens afin de faciliter la « transparence » vis-à-vis des agents. Sur les dossiers récents, le Directeur table sur un mûrissement, une progression à venir.

Selon la CGT Finances publiques, le nombre d'agents proposés « excellents » n'est pas inflationniste !

Après débats, trois des dossiers « très bons » défendus par la partie syndicale dont deux par la CGT Finances publiques ont également été inclus dans la liste finale. Sept agents classés « à revoir » avaient également mandaté la partie syndicale pour passer à la catégorie « très bon ».

RESULTATS DU VOTE

Une discussion serrée a eu lieu au sujet du nombre d'inscrits proposés classés en tant qu' « excellents ». Selon la CGT Finances publiques, quinze noms pouvaient être retenus, soit un nombre identique à la proposition de l'année dernière. La Direction n'a pas accédé à ce scénario et en a inscrit seulement treize. Selon M Lux, « *en faire plus nous mènerait à faire de la CAPL de l'année prochaine une simple chambre d'enregistrement* » !

Seul un dossier « à revoir » a obtenu satisfaction pour le classement en « très bon ». Comme lors de la CAPL précédente portant sur les révisions d'évaluation, les propositions de la Direction sont restées insuffisantes.

C'est donc sans surprise que les trois listes proposées au vote ont donné lieu à un « **contre** » unanime de la partie syndicale.



**DISI Paris Champagne
Déclaration liminaire
à la CAPL du 5 Novembre 2013**

Liste d'aptitude C en B 2014

**Monsieur le Président de la CAP locale,
Mesdames et Messieurs de la Parité Administrative,
Cher(e)s Camarades,**

Les multiples difficultés économiques et professionnelles auxquelles est confrontée la majorité des agents de catégorie C des Finances publiques sont les mêmes que celles qui frappent l'ensemble de nos collègues et de nos concitoyens. Les principales causes en sont connues : traitements insuffisamment élevés, perspectives de carrière peu enthousiasmantes, surtout dans les premières années. Face à l'appauvrissement organisé dont ils sont victimes, les représentants les plus modestes de la Fonction publique n'ont guère d'autre moyen, pour faire face à leurs échéances, que de mobiliser leurs réserves à l'image des nombreux Français qui, au mois de septembre dernier, ont « participé » à la dé-collecte record de 1,56 milliard d'euros sur le Livret A, situation inédite depuis 1999. Il serait hasardeux de mettre ce retrait sur la seule désaffection liée à la baisse de rémunération.

Légitimement, ce contexte financièrement défavorable ne peut qu'inciter de nombreux agents à vouloir progresser dans leur carrière. La CGT Finances Publiques réaffirme que le concours est le moyen de recrutement le plus équitable et qu'il constitue le meilleur rempart face à l'arbitraire. Des circonstances défavorables, souvent issues du mode de vie, peuvent cependant amener un candidat potentiel à ne pas privilégier cette voie et à opter pour une candidature à la liste d'aptitude. Concernant cette dernière, la CGT Finances Publiques rappelle l'Administration des Finances publiques et le Ministère du Budget à leurs devoirs de communication auprès des instances paritaires. Il serait inacceptable que dans le cadre de la préparation de la future CAPN se renouvellent les retards qui ont entravé la publication du Plan de Qualification Ministériel de cette année. Ne serait-ce que par respect pour les postulants, nous demandons instamment que des mesures soient prises afin que ce dysfonctionnement n'ait pas lieu une nouvelle fois.

La publication du rapport d'aptitude doit, pour être crédible, s'appuyer sur des méthodes d'appréciation dont le modus operandi ne soit en rien influencé par la filière du candidat. Il avait été constaté par le passé une certaine carence quantitative dans les appréciations écrites pour les candidats issus de la filière Gestion publique. Il semble que cette tendance se confirme à l'examen de deux dossiers de la filière Gestion publique figurant dans la liste des excellents. En outre, la CGT Finances Publiques revendique la publication d'un rapport d'aptitude pour tous les candidats, et pas seulement pour ceux classés « excellents », afin que tout candidat puisse faire l'objet d'une appréciation détaillée de ses aptitudes, méthode préférable à une présentation accompagnée de comptes-rendus d'évaluation.