

Comme elle s'y était engagée, la direction générale a tenu un groupe de travail sur le bilan des listes d'aptitudes 2012 de C en B et B en A.

Les listes d'aptitude 2012 ont été le premier acte de gestion unifié après la fusion des corps intervenue le 1er septembre 2011.

Cependant, en 2012, les contingents étaient encore séparés par filière pour tenir compte des décisions prises avant la fusion quant à la répartition déjà faite suite au Plan de Qualification Ministériel entre les différents modes de recrutements. L'ex- DGI privilégiait les concours et l'ex-DGCP les promotions par liste d'aptitude. Cela explique les volumes différents attribués pour 2012 à chaque filière. A partir de 2013, les listes d'aptitude seront totalement unifiées, et la différenciation des promotions par filière ne sera plus nécessaire.

Lors des CAPL de l'automne 2011 qui ont examiné la mise en oeuvre des nouvelles règles de sélection commune, les élu-e-s ont pu constater des situations très disparates selon les départements. C'est notamment pour cette raison que la CGT souhaitait la tenue d'un groupe de travail sur ce sujet.

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques :

La CGT est attachée aux recrutements par concours et rappelle son opposition aux promotions par liste d'aptitude. La CGT revendique son remplacement par un examen professionnel afin d'éliminer les critères subjectifs et contestables de la Liste d'aptitude. L'administration choisit délibérément et sans discussion de privilégier les recrutements par liste d'aptitude au détriment des concours. Cela conduit à faire de cette sélection arbitraire le mode de recrutement le plus important, dans l'irrespect total des limites imposées par les statuts particuliers.

Par ailleurs, la CGT est très attachée à une formation initiale de qualité quelque soit le mode de recrutement. De ce point de vue, les formations prévues pour les promus par liste d'aptitude de B en A, mais surtout de C en B sont scandaleusement insuffisantes.

Le bilan des LA 2012, présenté par la DG, est assez optimiste et ne reprend pas les nombreux dysfonctionnements constatés tant dans les CAPL qu'en CAPN.

Les quelques statistiques communiquées par la DG ne contiennent pas les mêmes informations pour l'accès en B et celui en A et ne sont accompagnées d'aucun commentaire particulier : la CGT a demandé d'avoir pour les deux LA à la fois les proposés excellents et à la fois les potentialités.

Si le guide de fonctionnement des CAPL préparatoires était un document complet, c'est son non respect, doublé d'une interprétation pas toujours évidente, qui a souvent été à l'origine des problèmes rencontrés. La CGT constate que le nombre de candidats a augmenté dans la filière fiscale et diminué dans la filière gestion publique. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs motifs, mais il est certain que les changements apportés aux conditions d'information des agents, de sélection et d'affectation ont généré des inquiétudes, plus particulièrement dans la filière gestion publique.

Au vu des chiffres communiqués, la CGT déplore que le ratio « agents C administratifs et C techniques promus B » soit si différent entre les deux filières et très défavorable aux agents techniques de la filière gestion publique.

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)

- [version PDF](#)

Leave this field blank
