



Compte rendu

CAP B DU 4 AU 9 MARS 2016

LISTE D'APTITUDE DE C EN B

- ANNÉE 2016 -

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie les 4, 7,8 et 9 mars 2016.

Suite à la lecture des déclarations liminaires (voir la nôtre : [lien](#)), le président de la CAP a apporté certaines réponses :

- S'agissant du contexte social, il s'est engagé à faire remonter les thèmes évoqués. Il a cependant précisé, concernant le 8 mars, journée pour la lutte des droits des femmes, que l'égalité est le point de départ de toutes réflexions et que ce sujet lui est cher. Selon lui, même s'il reste encore des efforts à faire, il n'y aurait aucun obstacle à la promotion féminine au sein de notre administration.
- Concernant le protocole «parcours professionnels, carrières et rémunérations» (PPCR), le Président indique qu'il faut le dissocier de la négociation du point d'indice qui rentre en discussion dans le courant de ce mois, mais que de toute façon, cela va dans le bon sens !
- **Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, c'est le contraire : ce protocole sur les parcours professionnels représente un réel recul des droits pour toutes et tous !**
- S'agissant des suppressions d'emplois, la même réponse nous est faite : dans un contexte budgétaire très contraint, la DGFIP a l'obligation de continuer à exercer ses missions d'où une nécessaire évolution de celles-ci en veillant à maintenir la qualité de vie au travail tout en préservant les agent-e-s. Il y a un équilibre subtil et difficile à trouver en réfléchissant à de nouvelles méthodes de travail (ex : télé déclarations obligatoires).
- **Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, les suppressions d'emplois et les multiples restructurations ne font que dégrader davantage des conditions de vie dans les services, déjà très tendues.**
- Sur les difficultés de communication entre l'administration et les organisations syndicales, le président affirme faire le maximum pour donner toutes les infos aux représentants des personnels, mais sur le sujet précis des ZUS, il n'a pas la possibilité de nous apporter des réponses. Une analyse juridique a été demandée, mais il n'est pas en mesure de dire si les travaux seront terminés fin 2016 pour résorber le stock des demandes « ZUS ».
- Il affirme ensuite qu'il n'y a aucune volonté d'éluder le dialogue social sur les RAN. La Direction Générale estime que le paramétrage actuel des RAN n'est pas mauvais, il n'y aura donc pas de bouleversement. Sur la méthode, les Directions locales font des propositions qui feront l'objet de concertations locales avant une analyse précise de la DG dans l'intérêt des métiers et des personnels.
- **La CGT Finances Publiques revendique une affectation la plus fine possible (aujourd'hui à la Commune, arrondissement à Paris), ce qui implique la suppression des RAN.**

Montreuil 25/03/2016

Syndicat national

CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris
- 93514 Montreuil Cedex
- www.financespubliques.cgt.fr
- Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr
- Tél : 01.55.82.80.80
- Fax : 01.48.70.71.63

Dans le cadre de leur existence (imposé avec le nouveau système de mutations), la CGT revendique des RAN plus petites pour limiter l'éloignement et donc les temps de transport pour l'ensemble des collègues.

- Concernant la liste d'aptitude 2016, selon le Président si le nombre de promus baisse, le taux de promotion reste à peu près identique depuis trois ans. Toujours selon l'administration, certains critères de sélection seraient objectifs et fiables : les comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP) sur 5 ans, le grade et l'âge. Le Président a précisé que la liste d'aptitude devait garder son caractère alternatif.
- **La CGT dénonce chaque année le caractère non objectif de l'évaluation professionnelle. Dans certains cas, le grade ne constitue pas une garantie objective : la Loi Sauvadet et les accords Jacob en sont un exemple concret.**
- Sur les potentialités, la DG est contre la suppression de ces potentialités et estime que dans un cadre contraint, c'est une bonne pratique pour les agents,

qu'il est important de donner une indication aux Directions locales et de ne pas donner de faux espoirs aux collègues. Il précise qu'il y aura toujours un volume de potentialité pour faciliter les travaux.

- Sur le problème de la formation initiale, le président répond que la LA étant réservée à des collègues ayant de l'expérience. Ils s'adaptent donc plus facilement et sont accompagnés différemment avec une formation initiale courte.
- **Les promus de cette sélection arriveront sur un poste de contrôleur le 1^{er} septembre, avec au mieux une formation théorique de 2 semaines.**

Ces collègues ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs. Nous estimons que les stages de formations complémentaires après la prise de poste doivent être obligatoires et non optionnels.

Très attachée à cette question, la CGT Finances Publiques revendique une formation initiale de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B.

LISTE D'APTITUDE DE C EN B 2016

Le projet comportait 721 promus pour 5835 candidats choisis par la Direction Générale (DG) parmi les agents labellisés « excellent » et classés au niveau local.

Suite à l'option d'une candidate pour le CIN, la potentialité était donc de 25 promotions supplémentaires à définir lors de la CAPN (24 au projet).

Au cours de la CAP, suite aux interventions des organisations syndicales, la DG a donc ajouté 25 agents à la liste définitive publiée sur ULYSSE, dont 7 dossiers défendus par la CGT et qui concernent les directions suivantes : Dordogne, Ile et Vilaine, Loir et Cher, Pyrénées Atlantiques, Tarn, la Réunion, DISI Pays du centre.

Au final, cette CAPN de liste d'aptitude a donné un avis sur la promotion de 746 agents pour 5835 postulants (787 pour 6685 en 2015). Cet avis sera confirmé lorsque le Plan Ministériel de Qualification (PMQ) sera connu.

Rappelons que dans le cadre des règles de gestion unifiées pour les promotions par liste d'aptitude, il est fixé par la DG une potentialité d'agents promouvables dans chaque direction. Ainsi, les directeurs locaux connaissent par avance le nombre de candidats pouvant être promus. La CAPL donne un avis sur le classement en trois catégories : « excellent », « très bon » ou « à revoir ».

Un rapport n'est établi à l'issue de la CAPL que pour les seuls candidats classés « excellents » puisqu'en CAPN les élus nationaux ne peuvent intervenir uniquement

que sur les dossiers « excellents » non retenus à l'issue du projet national.

Ce traitement constitue un déni d'équité entre tous les candidats. Nous avons dénoncé cette situation et redemandé l'accès pour les élus à tous les documents de tous les postulants, ce que la DG refuse toujours de mettre en place.

Dans le même ordre d'idée, les contrôleurs détachés et ceux affectés hors métropole ne bénéficient toujours pas d'une vraie CAPL. La réunion actuelle, préalable à la CAPN, ne permet pas de revenir et d'influer sur les décisions pour le classement en « excellent ».

La CGT ne peut se satisfaire de cette situation qui génère une réelle différence de traitement entre tous les postulants. Pour cette raison, les élus CGT avaient décidé de quitter la réunion informelle prévue le 25/02 (communiqué ci joint : <http://www.financespubliques.cgt.fr/file/1936/download?token=87vOhJQ9>)

Ces constats confirment notre opposition à l'égard des conditions de sélection: tout reste encore à gagner en matière de transparence et d'objectivité.

Nous avons donc rappelé notre revendication: la CGT Finances Publiques demande le remplacement de la liste d'aptitude par un examen professionnel.

- **La CGT revendique aussi l'application des dispositions statutaires, qui limitent les recrutements par liste d'aptitude à 2/5 de tous**

les recrutements dans le corps des contrôleurs afin de privilégier les recrutements par concours qui doivent demeurer la règle générale.

Or, la DG ne s'oriente pas vers une compensation au bénéfice des concours (pas d'appel des listes complémentaires prévu à ce jour). Et, il manquera toujours plus de contrôleurs en 2016 qui feront défaut pour pourvoir tous les postes lors du mouvement de mutation du 1^{er} septembre prochain.

La DG a par ailleurs réaffirmé l'abandon du droit au retour pour les promus de la liste d'aptitude, précisant qu'un bilan des dérives serait fait et que le cas échéant des rappels seraient adressés aux directions concernées

Compte tenu de toutes nos revendications évoquées ci-dessus et non satisfaites, les élu.es CGT ont voté contre le dispositif de la liste d'aptitude et non contre les agent.es promu.es.

Les élu.es et expert.es CGT de la CAP n°6 (catégorie B),

Michel RABILLARD – Nathalie BATTIN – Richard BORDONNEAU – Régis OSWALD – Caroline DEBRUYNE – Alexis CORTIJOS.LESTE – Fadila HALIT-SAMOUTH - Jorge DEVECCHI - Nathalie RIBREAU – Julie FAUVEL – Carole FAUVET – Pierre DUFFAU – Bruno DEBOMY – Sylvain CARPENTIER - Pierre DUBOIS – Patrick COSSEC -



Les agents promus seront reclassés dans les conditions suivantes :

Les tableaux de reclassement suivant tiennent compte de la revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016 prévue dans le nouveau décret, équivalente à + 6 points d'indice majoré. La valeur du point d'indice brut fixée à 4,6303 € depuis le 1^{er} juillet 2010 pourrait être revalorisée lors des discussions salariales du 17 mars 2016, donc à suivre.

Nous vous tiendrons informés de toutes les modifications de votre carrière dès la publication des décrets.

I – Reclassement des agents de catégorie C

Les agents C sont reclassés dans le grade de contrôleur 2^{ème} classe ou de technicien géomètre selon les tableaux suivants :

AAP/ATP 1ère classe échelle 6		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	338	5ème	2 ans	ancienneté acquise	351	13
2ème	345	5ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	351	6
3ème	355	6ème	2 ans	ancienneté acquise	364	9
4ème	370	7ème	2 ans	ancienneté acquise	377	7
5ème	385	8ème	3 ans	ancienneté acquise	392	7
6ème	400	9ème	3 ans	ancienneté acquise	406	6
7ème	422	10ème	4 ans	ancienneté acquise	428	6
8ème	436	11ème	4 ans	ancienneté acquise	449	13
9ème	462	12ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	472	10

AAP/ATP 2ème classe échelle 5		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	326	1er	1 an	ancienneté acquise	332	6
2ème	327	2ème	2 ans	ancienneté acquise	335	8
3ème < 1 an	328	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	7
3ème ≥ 1 an	328	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	338	10
4ème < 1 an	330	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	338	8
4ème ≥ 1 an	330	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	341	11
5ème < 1 an	332	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	341	9
5ème ≥ 1 an	332	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	351	19
6ème	339	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	351	12
7ème	346	6ème	2 ans	ancienneté acquise	364	18
8ème	360	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	377	17
9ème	376	8ème	3 ans	sans ancienneté	392	16
10ème	385	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	392	7
11ème	398	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	406	8
12ème	407	10ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	428	21

AA/AT 1ère classe échelle 4		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	323	1er	1 an	ancienneté acquise	332	9
2ème	324	2ème	2 ans	ancienneté acquise	335	11
3ème < 1 an	325	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	10
3ème ≥ 1 an	325	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	338	13
4ème < 1 an	326	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	338	12
4ème ≥ 1 an	326	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	341	15
5ème < 1 an	327	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	341	14
5ème ≥ 1 an	327	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	351	24
6ème	329	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	351	22
7ème	332	6ème	2 ans	ancienneté acquise	364	32
8ème	345	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	377	32
9ème	354	8ème	3 ans	sans ancienneté	392	38
10ème	368	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	392	24
11ème	375	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	406	31
12ème	382	10ème	4 ans	ancienneté acquise dans la limite de 2 ans	428	46

AA/AT 2ème classe échelle 3		Contrôleur 2ème classe				gain
échelon	Indice	échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	
1er	321	1er	1 an	ancienneté acquise	332	11
2ème	322	2ème	2 ans	ancienneté acquise	335	13
3ème < 1 an	323	2ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	335	12
3ème ≥ 1 an	323	3ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	338	15
4ème < 1 an	324	3ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	338	14
4ème ≥ 1 an	324	4ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	341	17
5ème < 1 an	325	4ème	2 ans	ancienneté acquise + 1 an	341	16
5ème ≥ 1 an	325	5ème	2 ans	ancienneté acquise au-delà d'1 an	351	26
6ème	326	5ème	2 ans	(1/2 ancienneté acquise) + 1 an	351	25
7ème	328	6ème	2 ans	ancienneté acquise	364	36
8ème	332	7ème	2 ans	2/3 ancienneté acquise	377	45
9ème	338	8ème	3 ans	sans ancienneté	392	54
10ème	350	8ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	392	42
11ème	363	9ème	3 ans	3/4 ancienneté acquise	406	43