



### Spécial Liste d'Aptitude au titre de 2017

Cette fiche technique a vocation à permettre aux élu.es d'appréhender, lors des CAPL préparatoires aux CAPN, l'ensemble des dispositions des listes d'Aptitude conformément aux différents statuts. Les précisions importantes sont identifiées d'un trait rouge en marge.

Le dispositif PPCR – Parcours Professionnels Carrières et Rémunération – modifie les carrières à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les personnels de toutes catégories seront donc reclassés au 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans leur nouvelle carrière. Les conditions statutaires de promotion par Liste d'aptitude au titre de 2017 ne sont pas modifiées et les agents seront reclassés dans leur corps de promotion selon les nouvelles conditions et grilles des statuts Fonction publique et statuts particuliers.

La CGT Finances Publiques publiera prochainement des 4 pages spécifiques de nomination et reclassement dans les corps de la catégorie B et dans le grade des inspecteurs.

Conformément à l'arrêté du 20 juin 2011 modifié, les CAPL n°2 pour le corps des contrôleurs et CAPL n°1 pour le corps des inspecteurs, doivent se réunir en formation plénière pour préparer les CAPN. Les modalités et règles de fonctionnement des CAPL à la DGFIP sont précisées dans la circulaire du 23 mars 2012 (règlement intérieur annexé) et le Guide de fonctionnement des CAPL du 18 mai 2016.

Pour les corps des Géomètres cadastrateurs et des Agents techniques, qui ne sont pas représentés en CAPL, la gestion de ces agents relève directement de la CAPN et les propositions du directeur sont adressées directement à la DG.

Le Guide des travaux des LA du 16 août 2016 et les notes de services ont été publiées sur Nausicaa.

- Note RH-2A du 22 juillet 2016 pour la LA de C en B ;
- Note RH-1C du 21 juillet 2016 pour la LA de B en A.

#### Calendrier :

- Les CAPL devront être réunies au plus tard le **15/11/16** ;
- Les dossiers de candidatures, après avis de la CAPL, devront parvenir à la DG pour le **22/11/16 (LA B) et le 29/11/2016 (LA A)** ;
- Les CAPN devraient se réunir au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2017.



#### Sommaire :

Page 2 : Textes de référence -  
Revendications de la  
CGT Finances  
Publiques

Page 3 : les conditions  
communes aux Listes  
d'aptitude (LA)

Pages 4 à 6: les travaux de la  
CAPL

Page 7 : le rôle des élus

Page 8 : rappel des conditions  
statutaires des LA

## Quelques textes de référence

Suite aux dispositifs PPCR, les statuts particuliers de la DGFIP, modifiés au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne sont pas encore publiés. Seuls les décrets Fonction publique B et C ont été publiés

- Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 (article 4) modifié portant dispositions statutaires à divers corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique d'Etat (publié) ;
  - ✓ décret n° 2010-982 du 26/8/2010 (art. 6-3) du statut particulier du corps des contrôleurs ;
  - ✓ décret n° 2010-983 du 26/8/2010 (art.6-3) du statut particulier du corps des géomètres ;
- Le décret n° 2010-986 du 26 août 2010 (art. 5-2) portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP ;
- Arrêté du 20 juin 2011, modifié par l'arrêté du 15 décembre 2011 et l'arrêté du 13 juin 2013, instituant des commissions administratives paritaires à la DGFIP.

## Les revendications de la CGT Finances Publiques

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégié car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de la hiérarchie.

### La CGT Finances Publiques revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, pour l'accès au corps des géomètres cadastrés.

### Dans le cadre imposé de la LA actuelle, la CGT revendique :

- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés «excellent» ;
- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés..) ;
- Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux CAPL et CAPN, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- L'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux ;
- Le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutements pour les listes d'aptitude\*.

\* Catégorie B : 2/5 du nombre des nominations par concours externe et interne (CIN et CIS), des détachements de longue durée et des intégrations directes ; Catégorie A (LA et EP compris) : entre 1/6 et 1/3 du nombre total des nominations par concours externe et interne, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

# Les conditions communes aux Listes d'Aptitude 2017

## ➤ Plage d'appel statutaire

Le recensement de tous les agents en position statutaire d'activité \* et remplissant l'ensemble des conditions au 1<sup>er</sup> septembre 2017 est effectué par la DG (Bureau RH).

Ce recensement, réalisé par direction, est annuel et intitulé « plage d'appel statutaires » (PAS).

Ces PAS sont adressées à chaque direction exclusivement via AGORA-Gestion pour les travaux préparatoires de la CAPL.

## ➤ Conditions de durée de services

● **Services publics** : ensemble des services publics accomplis en qualité de titulaire ou de non titulaire (fonctionnaires stagiaires, auxiliaires, contractuels de droit public, services militaires et service national actif) à la DGFIP ou dans une autre administration.

● **Services effectifs (LA B en A)**: ensemble des services accomplis en qualité de titulaire ou de stagiaire, hors formation théorique en école, dans un corps de catégorie B à la DGFIP ou dans une autre administration (dans ce cas l'agent doit avoir souscrit une déclaration des services publics et privés). Les périodes de disponibilité et de congé parental (avant 2012) ne sont pas prises en compte. A compter de 2012 les périodes de congé parental sont prises en totalité la 1<sup>ère</sup> année et pour moitié pour les périodes ultérieures.

## ➤ Règles de compétence

La CAPL a une compétence préparatoire à la CAPN pour les promotions par LA.

La CAPL compétente est celle de la direction au sein de laquelle l'agent exerce ses fonctions au 1/9/N-1 (ou auprès de sa nouvelle direction en cas de sursis d'installation), soit le 1/9/2016 ;

● Pour les agents ayant changé d'affectation depuis moins d'1 an lors des opérations de sélection le directeur de la nouvelle direction d'affectation doit prendre en compte dans ses propositions l'avis écrit du directeur précédent sous la forme qui leur paraît la plus appropriée.

● Pour les agents non évalués au plan local, permanents syndicaux, quasi-permanents syndicaux (placés ALD et ayant justifié sur l'année 2015 de 180 jours d'absences syndicales (CTS, CFS, art. 13 et 15), il appartient au directeur d'identifier les éventuelles candidatures et de vérifier si les conditions statutaires sont remplies.

La liste de ces candidats est communiquée à la CAPL de leur direction d'affectation et mentionnée au PV. Celles-ci sont classifiées au moyen du témoin de sélection « H » et sont instruites par la DG.

● La gestion des agents mis à disposition au niveau national (d'un syndicat, d'un organisme ou d'une autre administration, délégués et personnels des services sociaux), en position d'activité dans un autre ministère, ou en fonction dans les services centraux ou dans les DI, est effectuée directement par la DG, Bureau RH. Les agents en position de détachement ou en fonction à St Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna et Mayotte relèvent de la CAPN.

## ➤ Admissibilité à la retraite

Les candidatures des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1/9/2017 ou qui atteindront la limite d'âge avant cette date ne seront pas examinées.

Les candidats demandant leur mise à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 ont l'obligation d'exercer leurs nouvelles fonctions au minimum pendant 6 mois pour bénéficier de leur pension sur la base du traitement attaché à leur nouveau grade.

\*A l'exception des agents en disponibilité et en congé parental, les autres agents sont considérés en activité.

## Les travaux de la CAPL

### ➤ **Etablissement des propositions au plan local**

#### • **Vérification de la PAS**

Les directions locales doivent effectuer un contrôle de cohérence des informations contenues dans les listes envoyées par la DG, notamment les durées statutaire de services, et s'assurer qu'aucun agent n'a été oublié. Cette liste éditée par ordre alphabétique est un document de travail destiné exclusivement aux services des ressources humaines.

#### • **Détermination des potentialités de promotion**

Les directions reçoivent, avant les CAPL, un volume indicatif des possibilités de promotions envisageables au titre de chaque sélection en cours.

Le directeur doit veiller à sélectionner suffisamment d'agents sans établir de listes trop importantes : pour les « proposés excellents » les potentialités peuvent être majorées de 1 ou 2 selon le volume initial.

#### • **Appréciation de la valeur professionnelle des candidats**

Le directeur classe les candidats en 3 groupes : « proposé excellent », « proposé très bon », « à revoir » et « H » pour les permanents et quasi-permanents syndicaux.

Il effectue la sélection en appréciant la valeur professionnelle du candidat, afin de distinguer les meilleurs candidats qui seront proposés « excellents », sur la base des critères suivants :

- ✓ le dossier : prise en compte des évaluations/notations des 5 dernières années et de l'avis du directeur, qui doit traduire sans ambiguïté les mérites et les aptitudes au grade postulé ;
- ✓ l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- ✓ l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ; l'agent promu doit participer au mouvement de mutation et en cas de renonciation il perd le bénéfice de la promotion et est affecté ALD dans sa direction d'origine ;
- ✓ le parcours professionnel : expérience professionnelle (qui s'apprécie notamment à travers la diversité et la longueur des parcours professionnels), RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle), nature des fonctions exercées, participation à des concours) ;
- ✓ l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement (pour la LA au grade d'inspecteur).

L'opportunité de classer des agents dans le groupe « proposés très bons » est laissée à l'appréciation du directeur, en vue de la constitution éventuelle d'un vivier de candidatures de qualité pour l'année suivante.

Pour tous les candidats proposés « excellent » une fiche de proposition est élaborée, complétée de la date, du lieu d'établissement, de la qualité du stagiaire et signée. Celle-ci est communiquée systématiquement aux candidats à l'issue de la CAPL.

- **Support d'aide à la sélection**

Un support d'aide à la sélection est élaboré pour chacune des LA. Il doit être complété pour chaque agent proposé, et envoyé au Bureau RH de la DG pour les proposés « excellent ».

Ces supports d'aide à la sélection ont vocation à être utilisés par l'ensemble des directions locales. Afin de garantir une égalité de traitement des candidatures au niveau national, **il ne doit pas être fait usage de toute autre grille d'analyse des candidatures**, comprenant notamment des critères d'appréciation définis au niveau local, avec éventuellement un dispositif de cotation chiffrée de ces critères et/ou des coefficients attachés à ces critères, même si certains de ces critères peuvent recouper des critères définis au niveau national.

- **Documents communiqués aux élu.es :**

- ✓ La liste alphabétique des candidats par catégorie (excellent, très bon, H et à revoir) ;
- ✓ 5 dernières fiches de notation et comptes rendus d'évaluation / compte rendu d'entretien professionnel pour tous les candidats ;
- ✓ Projets des fiches de proposition des candidats classés « excellents » établies pour cette sélection ;
- ✓ Fiches de propositions ou rapports des candidats classés « excellents » au titre des sélections précédentes. Le cas échéant, avis écrits des chefs de service si la direction a préparé sa sélection sur la base de tels documents ; si des réunions avec les chefs de service ont été organisées, les éléments recueillis pour préparer la sélection sont présentés à la CAPL ;

- **La consultation**

Elle peut s'organiser « sur place » ou par envoi des documents dématérialisés en fonction de l'organisation et du contexte local. Rappel : accès spécifique à EDEN-RH pour les élus.

➤ **Le déroulement de la CAPL**

Pour les changements de corps par Liste d'aptitude, les CAPL sont en formation plénière et comprennent l'ensemble des représentants titulaires et suppléants du personnel de tous les grades représentés au sein de la CAPL ainsi que les représentants titulaires de l'administration.

Les propositions des directeurs (exposés ci-avant) sont soumises à l'avis de la CAPL compétente, qui se réunit dès lors qu'au moins un agent a sollicité l'examen de sa candidature.

Préalablement à la CAPL, les directions publient sur les sites Intranet locaux **la liste alphabétique des seuls agents « proposés excellents », sans rang de classement.**

- **Sélection et classement**

L'ensemble des propositions du directeur est soumis à la CAPL.

Afin de permettre aux CAPL de jouer leur rôle, la DG précise 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.

Exemple : 10 potentialités – liste préalable proposée à la CAPL de 7 à 8 maximum – liste à l’issue de la CAPL de 12 à 13 maxi pour tenir compte d’éventuelles défections, admissions à un concours. Cette possibilité est à adapter pour le B en A compte tenu du volume plus faible de potentialités.

- **Le vote**

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) dont le cas lui est soumis individuellement.

**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 : liste des agents proposés « excellent » ; liste des agents proposés « très bon » ; liste des agents proposés « à revoir ».

- **Travaux consécutifs à la CAPL**

- **Classement des candidats proposés “excellent”**

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” sans tenir compte des spécialités pour le B en A. Les classements ex-æquo sont proscrits.

Il doit obligatoirement en informer les membres de la CAPL et publiée cette liste sur le site intranet local.

- **Transmission à la Direction générale pour la CAPN**

A l’issue de la CAPL, le directeur formule ses propositions définitives et doit transmettre au bureau RH dans un délai maximum de 15 jours suivant la CAPL :

- ✓ la fiche de proposition par candidat proposé « excellent » (envoyée aussi au candidat) ;
- ✓ la liste des candidats proposés « excellent » classés selon le rang de classement décroissant ;
- ✓ les listes alphabétiques des candidats proposés « très bon », « H » et « à revoir » ;
- ✓ le Procès-verbal (délai maximum de 30 jours) : la qualité des votants (pas nominative mais précisant l’appartenance syndicale) et le sens de chaque vote doivent y être indiqués ;
- ✓ Uniquement pour les candidats classés « excellent » : option écrite pour la spécialité et l’engagement de rejoindre l’un des postes offerts par l’administration (LA A) ; fiche de proposition signée par le directeur et le support d’aide à la sélection ;
- ✓ Uniquement pour les candidats classés « excellent » en position de détachement, mise à disposition ou en PNA au cours des 5 dernières années : comptes rendus/fiches de notation et comptes rendus d’entretien professionnels non intégrés à EDEN-RH.

Au plan national, pour chaque LA, un ordre de mérite unique est élaboré après comparaison des mérites respectifs des candidats, sur la base des propositions des directions arrêtées après avis de la CAPL. Les inscriptions au projet de LA sont prononcées dans la limite des possibilités de promotion selon l’ordre de mérite décroissant arrêté après interclassement des candidats ne relevant pas d’une CAPL.

## Le rôle des élu.es

Les élu.es doivent prendre contact systématiquement avec les syndiqués et dans la mesure du possible avec les personnels concernés par la CAPL. Les modalités de liens avec les agents en amont des CAPL doivent être discutées au sein des sections en lien avec les élus.

Les élus de la CGT Finances Publiques, garants d'une gestion équitable et transparente des dossiers des personnels, agissent pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agents.

A l'ouverture de la CAPL, le directeur propose la liste d'agents correspondant au nombre de potentialités (volume de promotion affecté à la direction).

Mais pour la CGT, les débats ne doivent pas être fermés, laissant les représentants des personnels intervenir pour défendre les dossiers des agents candidats. De fait, le nombre d'agents classés « excellent » ne devrait pas être limité afin de laisser aux élus nationaux la possibilité de revenir sur un maximum de dossiers lors des CAPN.

Le rôle des élus, doit se limiter à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux et s'opposer aux modalités de vote dossier par dossier en revendiquant un vote global sur les propositions de l'administration.

### **Notre démarche syndicale :**

⇒ Appelle d'abord une déclaration liminaire dénonçant les modalités arbitraires de sélection et rappelant les revendications du syndicat.

⇒ Consiste ensuite à défendre les dossiers confiés par les syndiqués et les collègues sur la base des éléments qu'ils auront fournis aux élus et de ceux fournis par l'administration.

⇒ Ne peut conduire à accepter le système des potentialités qui s'avère pernicieux car poussant à une attitude co-gestionnaire et laissant toute latitude à des pratiques clientélistes.

Fermement opposés à l'individualisation des objectifs et attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation des missions, les élus doivent refuser, dans la défense individuelle des dossiers de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

Pour la CGT il est clairement établi que ce classement à l'issue de la CAPL relève de la seule responsabilité du directeur et ne doit en aucun cas être effectué par les élus. Le directeur doit alors se positionner en assumant seul le choix des agents retenus ou écartés.

Les élus doivent rejeter le principe du vote individuel qui pousserait à prendre une position « pour » ou « contre » un dossier et demander un vote global.

Le syndicat national porte un cadre politique qui invite à émettre un vote « contre » mais un débat doit avoir lieu sur ce sujet dans les sections en lien avec les élus.

## La liste d'aptitude de C en B

Le déroulement de carrière des corps d'agents administratifs (AA) et d'agents techniques (AT) de la DGFIP est identique et offre les mêmes possibilités de promotion en catégorie B :

- par voie de concours externe ou internes (CIN, CIS pour l'accès au corps des contrôleurs) ;
- par voie de Liste d'aptitude pour l'accès au corps des contrôleurs et par la voie d'un examen professionnel (à la place de LA) pour l'accès au corps des géomètres.

Quel que soit le mode de promotion, tous les agents d'un corps de catégorie C, sont classés lors de leur nomination en catégorie B dans le grade de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe ou de technicien géomètre.

### Les conditions statutaires

Elles sont identiques pour :

- la LA au corps des contrôleurs : article 6 du décret n° 2010-982 du 26 août 2010 ;
- l'examen professionnel de C à Technicien géomètre (pas de CAPL)

Peuvent candidater (LA) ou concourir (EP) les agents administratifs ou agents techniques des Finances publiques qui, au 31/12 de l'année de leur nomination, soit le 31/12/2017, justifient d'au moins 9 années de services publics.

### L'agent lauréat d'un concours interne et figurant sur le projet de LA :

- CIN : il devra impérativement opter, par écrit, entre la date de publication de projet de LA et l'avant dernier jour des débats en CAPN de LA, pour l'un de ces modes de sélection. A défaut, l'administration le considérera comme optant pour le CIN ;
- CIS : il sera nommé d'office au titre du CIS (car conditions de nomination identiques à la LA).

## La liste d'aptitude de B en A

### Les conditions statutaires

La LA est établie en application des dispositions prévues au 2° de l'article 5 du décret n° 2010-986 du 26/8/2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP :

- Être fonctionnaire de catégorie B de la DGFIP ou secrétaire administratif relevant des ministres chargés de l'économie et du budget ;
- Justifier au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de nomination, soit au 1/1/2017, d'au moins 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

**L'agent admis à l'Examen professionnel** et classé « excellent » à l'issue de la CAPL est réputé choisir l'EP.

### Sélection des candidats

Les candidatures des agents ayant obtenu le grade de contrôleur par LA après le 1/9/2007 ne sont pas recevables (il faut une période de 10 ans entre 2 promotions par LA).

Les nouvelles dispositions statutaires ne prévoyant pas de conditions de service préalable au sein de la DGFIP, il appartient aux directions locales d'apprécier au cas par cas si le parcours professionnel, les qualités et aptitudes manifestées par les candidats n'ayant pas déroulé l'intégralité de leur carrière à la DGFIP, les mettent néanmoins en mesure de postuler utilement à la sélection.