

Déclaration liminaire des élu.e.s CGT lors des deux CAPL :

« Comme chaque année les arbres perdent leurs feuilles pour se renouveler et s'étoffer l'année suivante.

Comme chaque année, comme les feuilles, les emplois tombent à la DGFIP mais ne se renouvellent pas aussi nombreux l'année suivante... 18 devraient disparaître au 1/1/2018 à la DRFIP 44.

Développement spécifique CAPL de C en B

La constante régression du nombre d'agent.es C génère une baisse conséquente du nombre de personnes susceptibles d'être sur la Plage d'Appel Statutaire (PAS)

Ainsi, de 451 en 2015 nous arrivons à 399 en 2017, soit une diminution de 11,53 %

Parallèlement, le nombre de potentialités de promotions suit le déclin passant de 13 en 2015 à 9 en 2017, soit -30,77 %.

À l'instar des éléments précédemment cités, la variable attenante aux dépôts de candidatures entre 2015 et 2017, se situe à -18,92 %

Le discours signifié par le Directeur Général le 16 octobre 2017, à savoir qu'un.e promu.e sera contraint.e, à compter de 2018, de rester dans son poste d'affectation pour une durée minimale de 3 années, ne va pas inverser la tendance.

Toutefois le quota pourra être maintenu par les agent.es proches de la retraite puisque ces dernier.es ne devront, à minima, occuper leur poste que 6 mois comme cela est stipulé dans le guide des travaux de sélection par liste d'aptitude du 01 août 2017 (Cf. page 32).

Développement spécifique CAPL de B en A

Il en est de même du nombre de promotions de B en A : 1 potentialité pour le passage de B en A, ce qui nous ramène près de 10 ans en arrière ! Pour faire illusion, vous avez jugé utile de nous présenter deux candidatures « excellentes ». Forcément sinon, pourquoi se réunir ?

En revanche, après une forte baisse en 2016, le nombre de candidatures (42) recule d'une seule unité. L'ultra sélectivité et le discours signifié par le Directeur Général le 16 octobre 2017, à savoir

qu'un.e promu.e serait contraint.e de rester dans son poste d'affectation pour une durée minimale de 3 années, ne va sans doute pas faire progresser le nombre de candidatures.

Dans la même logique, avec la disparition des réductions/majorations dont la totalisation (sur 4 années au lieu de 5) constitue le critère essentiel de sélection des candidatures, comment vont évoluer les choses ?

La CGT Finances Publiques déplore ce constat sans équivoque et est indignée par cette perpétuelle gestion de personnel effectuée à l'aide d'un boulier de comptable.

La CGT Finances Publiques rappelle sa revendication pour que le concours soit le moyen privilégié de recrutement.

Nous nous prononçons, également, pour le remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées et valorisant les expériences acquises au cours de la carrière professionnelle.

Enfin, la CGT Finances Publiques aspire à l'équité et à la transparence.

De fait, nous renouvelons nos interrogations restées sans réponse lors de la précédente CAPL Liste d'Aptitude, à savoir, comment la Direction procède-t-elle à l'agrégation des différents critères figurant sur le tableau récapitulatif des candidatures (Age, Grade-échelon, 5 dernières évaluations chiffrées, accès à la catégorie par concours ou pas, aptitude à un emploi de catégorie supérieure, mobilité fonctionnelle, mobilité géographique, exercice de fonctions supplémentaires, proposition et parfois classement du responsable de service) ? La réponse à cette question est essentielle puisqu'elle permet à l'administration de retenir puis de classer les candidatures.

Au regard du tableau comparatif des candidatures, ce dernier démontre qu'il n'y a pas de règle objective absolue. »

La CAP était présidée par Mme Véronique PY, Directrice Régionale.

Éléments chiffrés de la CAPL

701 B (-11)* au 30/9/2017 et 441 (-47)* sur la plage d'appel statutaire

42 Candidatures déposées (- 1)*

10 Candidatures nouvelles (+ 5)*

2 Candidatures classées « Excellentes » (-1)*

40 Candidatures classées « A revoir » (=)*

Une candidature non enregistrée pour non-conformité.

5 candidatures de l'an dernier n'ont pas été renouvelées (hors mutation ou promotion).

14 postulant.es ont 60 ans ou plus, 22 sont agé.es de 50 à 59 ans et 6 ont moins de 50 ans.

19 postulant.es ont au moins le grade-échelon de CP9 ; 20 sont CP5 à CP8 et 2 sont B 1ère classe.

Il ressort du bilan national 2017 que :

– 82,7% des promu.es étaient au moins CP9

– 87% avaient 51 ans ou plus

*par rapport à l'an dernier

Et à la fin, il n'en reste qu'un.e ...

C'est la conclusion à laquelle on arrive puisque préalablement à la CAPL, la DG avait communiqué sur les potentialités à savoir **1 promotion au maximum** pour la DRFIP 44 !

Selon la Direction, l'exercice est très difficile car les collègues qui postulent à une promotion par ce mode de sélection sont nombreux (sic).

L'analyse des critères de sélection

Une nouvelle fois, la CGT a demandé comment se faisait l'agrégation entre les différents critères représentés par des chiffres et des cotations (notation – évaluation, mobilité géographique et fonctionnelle, aptitude à l'encadrement, passage d'examen ou concours) et une mention particulière (fonctions supplémentaires) en plus de l'âge et du grade !

Réponse : le classement ne résulte pas d'un cumul mathématique ni d'une quelconque pondération des critères mais d'une vision d'ensemble du dossier, d'une discussion avec les chefs de service et en Comité de Direction (CODIR).

Difficile de dire ce qui sépare certains dossiers...

Concernant les rapports des chefs de service, nous avons encore observé de grandes disparités dans l'ampleur de l'expression mais la Direction veille ...

16 candidat.es classé.es « à revoir » sont âgé.es de 59 ans ou plus. Si en théorie, l'âge n'est pas un frein, dans la pratique, il compromet sérieusement de nombreuses candidatures qui ne seraient pas d'ores et déjà « repérées ». Compte tenu de la sélectivité et de la réduction drastique du nombre de promu.es par an (au niveau national et donc par Directions), autant dire que la promotion par cette voie devient un objectif inatteignable pour un certain nombre...

Des questionnements ...

26 candidatures (sur 42) ont fait l'objet d'un questionnaire sur leur avenir à court, moyen ou long terme (dont 7 par la CGT).

... un nouvel espoir...

Celui de l'arrivée d'un.e nouvelle chef de service pour les dossiers déjà « repérés ». En effet, à défaut de réserves et de pouvoir demander plus aux collègues, la Direction a avancé cette nouveauté selon laquelle la confirmation de « l'excellence » par la nouvelle ou le nouveau chef de service pourrait s'avérer utile voir déterminante ... l'an prochain ... Nous nous garderons bien de toute conclusion hâtive.

Comme pour les candidatures situées « au pied du podium » l'an dernier et qui ont vu le train des promotions passer cette année sans s'arrêter ...

... et une confirmation

Plusieurs dossiers qualifiés d'excellents dans les débats ne constituent pas pour autant d'excellentes candidatures au regard de la sélectivité et de certains critères notamment l'âge.

La CGT a rappelé à l'administration ses propres propos de l'an dernier selon lesquels « il faut parfois être au bon endroit, au bon moment et avec le bon chef de service ... ».

Après ces évocations et à la suite d'une suspension de séance demandée par l'administration, la présidente a annoncé le classement numérique des candidatures « excellentes » et a refusé d'en ajouter une troisième ne voulant pas « faire de la fausse monnaie ».

Le classement est consultable sur Ulysse 44/Les agents/La gestion des agents/Promotions-avancements.

Les candidat.es qui nous ont sollicités ont été informé.es par téléphone ou mail dès la fin de la CAPL ou le lendemain matin au plus tard.

Préalablement à la réunion, les élu.es CGT avaient examiné et analysé tous les dossiers.

Les votes ont porté sur les listes des candidatures « excellentes » et « à revoir ».

Vote sur la liste proposée par l'administration :

POUR

Administration (4) FO (1)

CONTRE

CGT (1) SOLIDAIRES (1) CFDT (1)

Vote sur la liste des dossiers « à revoir » :

POUR

Administration (4) FO (1)

CONTRE

CGT (1) SOLIDAIRES (1) CFDT (1)

Conformément à nos principes, nous avons voté CONTRE les listes soumises à la CAPL, notre vote ne portant évidemment pas sur la qualité des candidatures mais sur une liste qui laisse de côté la majorité des collègues.

Pour contacter les élus A de la CGT Finances Publiques :

Franck MAINGUY (02.51.12.81.87) François BARILLOT (02.51.12.81.88)

CAPL n° 2 (Promotions de C en B)

La CAP était présidée par Mme Françoise FONT, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources.

Éléments chiffrés de la CAPL

En Loire-Atlantique, sur l'ensemble des agent-es C, 399 sont dans la plage utile,

et seulement 60 candidatures déposées (dont 16 premières demandes).

11 Candidatures proposées « Excellentes »
2 Candidatures « non proposées »

Les critères de sélection apparemment pris en compte sont :

- L'évaluation (*avoir au moins une fois le maximum de 2 mois sur les 5 dernières années*),
- La cohérence entre les appréciations littérales et le tableau synoptique (*essayer d'avoir le plus d' « excellent » possible*)
- La mobilité géographique,
- La mobilité fonctionnelle,
- La présentation ou non au concours,
- L'aptitude à l'encadrement.

L'administration examine l'ensemble de ces critères pour retenir un dossier proposé ou non « excellent », par le chef de service.

Elle rappelle également qu'il s'agit d'une promotion au mérite : de ce fait, les agent-es pour pouvoir se démarquer ne doivent pas se

limiter aux missions confiées (tutorat, groupe de travail, formation ... = plus-values).

Le service RH examine toutes les candidatures, y compris les dossiers « non proposés » par le chef de service, nous continuons à penser qu'il s'agit d'une mesure discriminante pour les collègues concerné-es, et qui empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle de correction d'erreurs ou d'oublis manifestes.

... Potentialités de promotions : 9

La DGFIP préconise 9 + 2

L'âge des candidats proposés par l'Administration varie de 43 à 58 ans dont 3 de - de 50 ans. Parmi eux, 1 seul AAP2.

Malgré l'intervention des organisations syndicales (69 % des dossiers ont été évoqués), la direction a refusé d'ajouter de nouvelle candidature et maintenu sa proposition de début de réunion : une liste composée de 11 dossiers classés « **EXCELLENTS** ».

Un tri « sélectif » prometteur...

Si certains dossiers de fin de carrière ont été écartés, il en va de même pour ceux des candidats de moins de quarante ans non retenus : la Direction n'a pas voulu prendre le risque de les voir rejetés lors de la CAPN.

Pour la suite

À l'issue de la CAPL, et sans discussion, la

direction classe les candidatures par ordre de mérite. Ensuite, compte tenu des possibilités budgétaires, la CAPN arrête le nombre et la liste nominative des seules candidatures bénéficiant d'une promotion.

Néanmoins les « excellents » de cette année qui n'obtiendraient pas satisfaction après CAPN ont vocation à être à nouveau retenus comme « excellents » l'année prochaine, sous réserve

du maintien de leurs appréciations. Cela explique peut-être le choix de la direction de ne pas rajouter de candidature afin de laisser plus d'opportunités pour la liste 2019.

La liste d'aptitude passe par une vigilance accrue lors de l'évaluation professionnelle, alors...

N'hésitez pas à contacter vos élu.es CGT !

Vote sur la liste proposée par l'administration :

**POUR
CONTRE**

**Administration (6), FO (1)
CGT (2) SOLIDAIRES (2) CFDT (1)**

Vote sur la liste des dossiers « à revoir » :

**POUR
CONTRE
ABSTENTION**

**Administration (6)
CGT (2) SOLIDAIRES (2) CFDT (1)
FO (1)**

Conformément aux principes rappelés dans notre déclaration liminaire, nous avons voté CONTRE les listes soumises à la CAPL, précisant que notre vote ne portait évidemment pas sur la qualité des candidatures. La liste des candidatures « excellentes », laissant de côté la majorité des collègues, est à notre sens parfaitement incomplète.

Pour contacter les élu-es B de la CGT Finances Publiques :

Cécile HAURAY (02.40.55.67.15) Marielle ARTEAUD (02.51.12.84.97)

François BAUDOUIN (02.51.25.07.94) Patrice MARTIN (02.51.12.81.85)

Le classement est consultable sur Ulysse 44/Les agents/La gestion des agents/Promotions-avancements. Les candidat.es qui nous ont sollicités ont été informé.es aussitôt après la CAPL et de manière individuelle.

La CAP locale n'émet qu'un avis, la décision d'inscription définitive sur la liste d'aptitude relève de la CAP nationale qui se tiendra au printemps 2018.

N'hésitez pas à nous contacter

- CGT Finances Publiques 44
2 rue du Général Margueritte 44000 Nantes
- Téléphone : 02.51.12.87.08
- Courriel : cgt.dr44@dgfip.finances.gouv.fr
- Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44>

