



RéCAPituLons

Commissions Administratives Paritaires Locales
Du 13 novembre 2012

Listes d'aptitude 2013 catégories A & B

Novembre 2012

Déclaration liminaire des élu-e-s CGT commune aux deux CAPL :

” A l'ouverture de cette CAPL, comment ne pas évoquer les menaces qui pèsent sur le volume global des promotions pour 2013 et les années suivantes ? Au cours de l'été, le nouveau ministre délégué au budget a confirmé que le plan de qualification ministériel était intégralement reconduit pour 2012 pour les promotions intra catégorielles (C en B, B en A et A en A+) et les tableaux d'avancement tout en annonçant de fortes restrictions à attendre pour la période 2013-2014.

Comme l'ensemble des salariés, celles et ceux de la DGFIP ne sont pas épargnés par les mesures d'austérité.

A l'ouverture de la CAPL, l'administration n'est pas en mesure d'indiquer aux élus locaux, et alors qu'elle s'y est pourtant engagée, les potentialités propres à chaque direction. La raison tient dans le fait que le plan ministériel de qualification n'a toujours pas été décidé.

Cette inconnue quant au nombre de potentialités ne permet donc pas de déterminer quelle est la limite à appliquer. De fait, il y a ainsi un risque de ne pas proposer suffisamment d'agents au regard des potentialités offertes au détriment des agents de la direction concernée. Inversement, on pourrait voir un très grand nombre d'agents être proposés au risque de préempter les travaux des années ultérieures.

La **CGT Finances Publiques** a condamné cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élus en «jury d'aptitude». Ce dysfonctionnement vient renforcer notre analyse de l'inadaptation de la liste d'aptitude comme mode de sélection.

C'est pourquoi, en l'état actuel, la **CGT Finances Publiques** a demandé à la Direction Générale d'appliquer pour toutes les CAP concernées la même logique que pour les tableaux d'avancement, à savoir le report des travaux en 2013. Les CAPL de listes d'aptitude se tiennent donc en l'absence de réponse précise de l'Administration, ce que nous déplorons.

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Pour autant, la CGT Finances Publiques admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que, pour de multiples raisons, un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par le concours. C'est pourquoi nous revendiquons la mise en place d'un réel examen professionnel se substituant à la liste d'aptitude.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer, dans la transparence, une équité dans le traitement des dossiers, combattant tout genre de clientélisme qui pourrait être pratiqué. Que ce soit en matière de promotion, de mutation, de notation, le rôle des élu-es CGT est de s'assurer que les textes réglementaires et les procédures soient bien appliqués, de veiller au traitement égalitaire des situations individuelles et d'intervenir le cas échéant. Notre rôle est défendre les collègues individuellement sans jamais les comparer ni les opposer.

Dans leur immense majorité, les collègues fournissent un travail de très grande qualité en faisant preuve d'une grande implication. Elles et ils sont en droit d'en attendre une reconnaissance en terme de déroulement de carrière.

La CGT considère que la carrière doit être linéaire à l'intérieur d'un corps et le passage d'un corps à un autre automatique dès que les conditions statutaires requises sont remplies. Nous en sommes très loin. ”



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 2013.

Les deux CAP étaient présidée par Madame Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

CAPL n° 1 (Promotions de B en A)

Il est important de préciser que si les règles de promotion sont harmonisées et le classement des candidatures est unique au niveau de la Direction, le nombre de promotions est décliné par filière.

Éléments chiffrés de la CAPL

Candidatures déposées

- 33 en filière fiscale (+1)
- 18 en filière gestion publique (=)

Candidatures nouvelles :

- 9 en filière fiscale
- 8 en filière gestion publique

Candidatures classées « Excellentes »

- 4 en filière fiscale (=)
- 4 en filière gestion publique (+1)

Candidatures classées « A revoir »

- 29 en filière fiscale (+7)
- 14 en filière gestion publique (+2)

« excellente », « à revoir » ...

Mme ROGER a annoncé les potentialités maximales communiquées par la Direction Générale la veille de la CAPL (sous la pression des syndicats) dès lors que les volumes ministériels (et la déclinaison DGFIP) ne sont pas arrêtés.

Compte tenu d'une réduction prévisible des promotions, la Direction a expliqué son choix de ne pas classer cette année d'agents en « Très bonnes candidatures » afin de ne pas bloquer le système. Elle a justifié son analyse par le fait que toutes les candidatures « Excellentes » ne seront pas retenues cette année. Elles seront de fait (sauf coup de tonnerre) « Excellentes » l'année prochaine et les candidatures classées « Très bonnes » une année ont vocation à devenir excellentes dans les deux années suivantes.

Les élus CGT, informés de la décision prise le matin par la CAPL de C en B (positionnement de 5 candidatures en « Très bonnes ») ont avancé l'idée d'une harmonisation des pratiques (retenir des candidatures «Très bonnes»). Après réflexion et échange, prenant en compte la réduction annoncée

des promotions par liste d'aptitude, nous avons décidé de laisser les choses en l'état. A titre d'exemple, à raison de deux ou trois promotions par an pour le département, établir une liste de dix candidatures excellentes empêcherait toute nouvelle candidature d'émerger pendant plusieurs années.

... « ou candidature très bonne » ?

Néanmoins, à notre demande, la Direction a précisé que parmi les candidatures classées officiellement « À revoir », certaines sont qualifiées officieusement de « Très bonnes ». Il en est ainsi de 3 candidatures classées « Très bonnes » l'an dernier (2 en filière fiscale et 1 en filière gestion publique) mais de quelques autres également.

Les critères en question

Les critères retenus déterminant « le profil idéal » (notation, mobilité géographique et fonctionnelle antérieure, capacité à encadrer, participation au concours de B en A et à des activités allant au-delà du champ « habituel » d'exercice - participation à l'équipe de formation professionnelle, aux groupes de travail nationaux ou locaux notamment) ne constituent nullement une surprise. Nous avons déjà indiqué qu'objectivement, de nombreux candidats ne pouvaient être jugés sur certains de ces critères ... ce que reconnaît la Direction ...

Cela nous a au moins permis d'entendre que **« malgré l'attention portée à toutes les candidatures, il était parfois important d'être au bon endroit, au bon moment et avec le bon chef de service »**. Cela fait longtemps qu'on le dit !

Compte tenu des évolutions prévisibles, la Direction a tenu à préciser que les collègues devaient être incités à passer le concours d'inspecteur ou l'examen professionnel de B en A ...

Nous avons questionné l'administration sur 3 dossiers (sur un total de 15 interventions).

Votes :	POUR	Administration , FO
	CONTRE	CGT , SOLIDAIRES , CFDT

La parité administrative a soumis à un seul vote les listes présentées (« Excellents», «A revoir »).

Rejetant le système mis en place en raison de sa subjectivité, et compte tenu des arguments développés en séance, nous avons voté contre les listes soumises à la CAPL précisant que notre vote ne portait évidemment pas sur la qualité des candidatures ...

La parité administrative a demandé une interruption de séance et, à son retour, a communiqué le classement numérique (de 1 à 7 dans l'ordre de mérite) des candidatures classées excellentes.

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

Les candidats qui nous ont sollicités ont été informés aussitôt après la CAPL et de manière individuelle.

Pour contacter les élus A CGT ayant siégé :

Franck MAINGUY (02.51.12.**81.87**) ou François BARILLOT (02.51.12.**81.88**)

CAPL n° 2 (Promotions de C en B)

148 candidatures...

Cette année 53 demandes (contre 69 en 2012) en FF et 95 en FGP (contre 131 l'an passé). Soit quand même une quarantaine de demandes en moins côté FGP par rapport à l'année dernière, sans doute en raison d'une confusion sur la date d'application des règles unifiées de gestion. En effet, 2013 est la dernière année de l'application du droit au retour (nomination à l'intérieur du département d'origine) pour la filière gestion publique.

...32 promu-es au maximum

A l'ouverture de la CAPL, l'administration nous informe que le nombre maximum de promus sera de **32 candidats** (15 en FF et 17 en FGP). Elle nous rappelle que le plan de qualification 2013 est en cours, et que ces chiffres ne valent pas engagement. Ils seront certainement revus à la baisse lors de l'établissement des listes définitives.

Cette année, la direction a fait le choix de ne proposer a priori aucun dossier en « très bon » en raison des incertitudes sur le nombre de promotions.

Cette année, la direction de Loire Atlantique a proposé une liste composée uniquement de deux catégories : 36 dossiers classés « EXCELLENTS » et 132 dossiers « A REVOIR ».

Après débats, La Direction accepte :

- de classer 5 dossiers « A REVOIR » en « TRES BONS »
- d'ajouter 2 dossiers « à revoir » à la liste des « excellents », ce qui porte leur nombre à 38. Dont un dossier jugé très bon l'an passé et qui n'avait pas

été retenu cette année.

Bien qu'inclus dans le dispositif, aucun agent technique n'a été retenu.

Les perles de la Direction

- « Il est resté au pied du podium... »
- « Il demande à vieillir un peu ... »
- « Le dossier doit se muscler ... »
- « Il est sur une bonne trajectoire ! »

Pour la suite

A l'issue de la CAPL, les candidatures sont classées par ordre de mérite. Ensuite, compte tenu des possibilités budgétaires (qui seront connues à la date de la réunion), la CAPN arrête le nombre et la liste nominative des seules candidatures bénéficiant d'une promotion.

Lors de la publication de la liste définitive, les promu-es sont inscrit-es selon l'ancienneté administrative.

Cette année, au regard de la réduction drastique des promotions, nous aurons sans nul doute un trop grand nombre d'agents proposés, provoquant ainsi désillusions et mécontentements des agents déboutés en CAPN (dont la date n'est pas connue à ce jour). 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 dans l'excellence du dossier.

Dossiers de fin de carrières

L'administration devait porter une attention particulière sur 11 dossiers d'agents en fin de carrière, notamment ceux âgés de 58 ans au 31/12/2012. Sur ces 11 dossiers, 4 ont été jugés « excellents ». Le dispositif au « bénéfice de l'âge » implique quand même un bon niveau de notation pour que le dossier passe.

Un manque de cohérence

S'appuyant sur quelques exemples, l'administration le reconnaît : « il faut que les chefs de service soient cohérents » ! Ainsi, certains dossiers sont proposés « excellents » par le chef de service, alors que la notation est faible (en l'absence de bonification à +0.06 durant les 5 dernières années, la candidature n'a aucune chance d'aboutir).

Inversement, en cas de pluralité de candidatures dans un même service, des classements effectués par des chefs de service ont été jugés incohérents et ont entraîné un « repêchage » par la direction !

Certains chefs de service auraient bien besoin d'une formation sur la notation/liste d'aptitude !!!

Un dossier « poussé » par le chef de service alors que le candidat trop jeune n'a aucune chance d'être promu.... au détriment des autres agents candidats dans le même service.

De même, l'adéquation entre la notation et le classement dans la liste d'aptitude est primordiale. Dans certains cas, c'est la notation qui justifie l'écartement d'une candidature et c'est un autre critère qui prévaut dans d'autres.

Donc attention aux appréciations et au niveau de notation !!! Une candidature « utile » pour la liste d'aptitude passe par une vigilance accrue lors de la notation ! **N'hésitez pas à contacter vos élu-es CGT !!!!!**

La direction a assuré que les candidats jugés « très bons » et les candidats « excellents » non retenus, ont vocation, s'ils ne démeritent pas, à être classés « excellents » l'année suivante.

Vote :

POUR

Administration , FO

CONTRE

CGT , SOLIDAIRES , CFDT

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, et voter pour les candidatures « à revoir » c'est-à-dire en clair écartées, était pour nous inconcevable.

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

Pour contacter des élu-es B CGT ayant siégé :

Pierre-Yves GRELLIER (02.51.12.**82.12**)

Geneviève DESTRADE (02.51.25.05.81)

Cécile HAURAY (02.51.12.**86.06**)

Laurent LE CREURER (02.40.55.66.92)

N'hésitez pas à nous contacter

- ▶ Cgt Finances Publiques 44, 2 rue du Général Margueritte
44000 Nantes
- ▶ Tél & Fax : 02 40 74 06 81
- ▶ Courriel : cgt.dr44@dgfip.finances.gouv.fr
- ▶ Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/>

