



RéCAPituLons

Commissions Administratives Paritaires Locales
du 8 novembre 2013

Listes d'aptitude 2014 catégories A et B

Novembre 2013

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

« Le temps de la fusion est révolu en ce qui concerne les plans de qualification. La diminution du volume de promotions par ce mode de sélection renforce d'autant le caractère sélectif et donc subjectif du dispositif.

La CGT Finances Publiques 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 demandons la mise en place d'un réel examen professionnel se substituant à la liste d'aptitude.

De nombreux agents restent plusieurs années au dernier échelon de la grille indiciaire, phénomène renforcé par l'allongement de la durée de cotisation pour pouvoir partir en retraite. Dans ces conditions, et compte tenu de l'absence de revalorisation du point d'indice depuis 4 ans, le changement de catégorie reste le seul moyen de voir sa rémunération et donc son pouvoir d'achat augmenter, mis à part l'octroi de la GIPA.

Cette situation concerne particulièrement la catégorie C dont la grille se tasse sous l'effet du rattrapage d'un nombre toujours plus élevé d'échelons par le smic.

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

La CGT Finances Publiques 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.

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, d'évaluation professionnelle, 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 ce cadre, la CGT Finances Publiques revendique notamment :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour toutes les candidatures et non pour les seules candidatures classées « excellentes » ;
- que l'appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats-es qui auraient un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés ...) ou des contraintes particulières (handicap ...) ;
- l'abandon du système des potentialités qui limite la défense, en CAPN, aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. »



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 2014.

Les deux CAP étaient présidées par Mme Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

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, la direction a pris le parti de répartir les propositions d'inscription « équitablement » entre les filières (fiscale et gestion publique).

CAPL n° 1 (Promotions de B en A)

Éléments chiffrés de la CAPL

49 Candidatures déposées

- 34 en filière fiscale (+1)*
- 15 en filière gestion publique (-3)*

12 Candidatures nouvelles

- 10 en filière fiscale (+1)*
- 2 en filière gestion publique (-6)*

7 Candidatures classées « Excellentes »

- 4 en filière fiscale (=)*
- 3 en filière gestion publique (=)*

42 Candidatures classées « A revoir »

- 30 en filière fiscale (+1)*
- 12 en filière gestion publique (-3)*

9 candidatures de l'an dernier (5 filière fiscale et 4 filière gestion publique) n'ont pas été renouvelées.

*par rapport à l'an dernier

A titre d'exemple, à raison de deux ou trois promotions par an pour le département, établir une liste trop importante de candidatures excellentes empêcherait toute nouvelle candidature d'émerger pendant plusieurs années.

De l'aveu même de la Présidente de la CAPL, l'exercice est très difficile. Nombreux sont les collègues qui pourraient prétendre à une promotion par ce mode de sélection mais le système des quotas limite forcément le nombre des promus.

Compte tenu de l'évolution prévisible, l'Administration a tenu à préciser que les collègues devaient être incités à passer le concours d'inspecteur ou l'examen professionnel de B en A ...

L'analyse de quelques critères

L'évolution de la **notation-évaluation** professionnelle reste un élément important. En effet, il est souhaitable de bénéficier d'au moins deux bonifications de + 0,06 sur les cinq dernières années (tant qu'elles existaient bien sur).

Nous en avons profité pour rappeler l'incidence de ce système de promotion sur le système d'évaluation professionnelle et vice-versa. En effet, dans de nombreux cas, les notations-évaluations sont « boostées » pour les candidat-es à la promotion par liste d'aptitude ... au détriment des autres collègues du service.

Le critère de **l'âge** des candidat-es est également important (il ne faut être ni « trop jeune » ni « trop âgé »).

14 candidat-es classé-es « à revoir » ont plus de 55 ans. Si l'âge en tant que tel n'est pas un frein, c'est le temps qu'il faudra à certaines candidatures, pour devenir « excellentes », auquel s'ajoutent le faible nombre de promus et la « concurrence », qui pour certain-es, compromet fortement leurs chances de promotion.

3 promotions au maximum

Mme ROGER a annoncé les potentialités communiquées par la Direction Générale, à savoir, 3 promotions au maximum dès lors que les volumes ministériels (et la déclinaison DGFIP) ne sont pas encore arrêtés définitivement.

Comme l'an dernier, la Direction a fait le choix de ne pas classer 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 devraient de fait (sauf événement particulier) être classées « Excellentes » l'année prochaine.

Leur avis nous intéresse

La CGT a questionné l'administration sur sa façon de procéder en présence d'avis de chefs de service tantôt très synthétiques (pour ne pas dire télégraphiques) tantôt dithyrambiques.

L'administration veille ...

la CGT, considérant que seuls les critères de compétence professionnelle devaient être retenus et non « la capacité individuelle à se vendre ».

L'Administration a tenu à préciser qu'elle analysait les dossiers avant tout sur le fonds ...

« Savoir se mettre en avant »

Cette formule est revenue plusieurs fois dans les débats. A force, elle a suscité la réaction de

20 candidatures ont fait l'objet d'un questionnement sur leur avenir à court, moyen ou long terme.

Vote :

POUR
CONTRE

Administration (4) FO (1)
CGT (1), SOLIDAIRES (1), CFDT (1)

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

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.

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 candidat-es qui nous ont sollicités ont été informé-es après la CAPL et de manière individuelle. Préalablement à la réunion, tous les dossiers avaient été examinés et analysés.



Pour contacter l'élue A de la CGT ayant siégé :

Franck MAINGUY (02.51.12.81.87)

CAPL n° 2 (Promotions de C en B)

En préalable, et en réponse à la question posée sur l'absence de rapport du chef de service sur la demande de candidature de 19 agents, notamment par la CGT dans sa déclaration liminaire, l'administration précise que la note nationale ne prévoit pas de rapport lorsque le chef de service estime que la candidature est « à revoir ».

Même si le service RH examine toutes les candidatures, nous continuons à penser qu'il s'agit d'une mesure discriminante pour les collègues concernés, et qui empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle de correction d'erreurs ou d'oublis manifestes.

106 candidatures ...

Cette année 51 demandes contre 53 en 2012 ont été déposées en filière fiscale, et 55 contre 95 l'an passé en filière gestion publique, sans doute en raison de la fin du « droit au retour »

dans cette filière (nomination à l'intérieur du département d'origine).

... 22 promu-es au maximum

A l'ouverture de la CAPL, l'administration nous informe que le nombre maximum de promus sera de **22 candidats**. Le plan de qualification 2014 est en cours, et ces chiffres ne valent pas engagement. Ils peuvent être revus à la baisse lors de l'établissement des listes définitives.

Comme l'an dernier, la direction a fait le choix de ne proposer à priori aucun dossier en « très bon » en raison des incertitudes sur le nombre de promotions.

La direction a proposé en début de réunion une liste composée de 28 dossiers classés « EXCELLENTS » pour parer à d'éventuels désistements (raisons personnelles, promotion par concours)

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.

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.

Fins de carrières

Sur des dossiers équivalents, l'Administration déclare avoir porté une attention toute particulière sur celui de l'agent en fin de carrière, mais il ne s'agit en aucun cas d'un élément qui « booste » le candidat.

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. Or, en l'absence de bonification à +0.06 durant les 5 dernières années, ou de réduction d'ancienneté de 2 mois depuis la mise en place du nouveau dispositif d'évaluation, 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 !

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 !!!!**

Vote :

**POUR
CONTRE**

Administration, FO
CGT, SOLIDAIRES, CFDT

La parité administrative a soumis à un seul vote les listes présentées.

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.

Les candidat-es qui nous ont sollicités ont été informé-es aussitôt après la CAPL et de manière individuelle.



Pour contacter des élu-es B et experts CGT ayant siégé :

Cécile HAURAY (02.51.12.86.06)

Didier BRICHE (02.40.00.44.75)

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/>

