

RéCAPituLons

Commissions Administratives Paritaires Locales
du 14 novembre 2014

Listes d'aptitude 2014 catégories A et B

Novembre 2014

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

« Le temps de la fusion est désormais 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 le 1/7/2010, 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 candidatures, en relevant et soulignant les incohérences qui peuvent exister. Que ce soit en matière de promotion, de mutation, d'évaluation professionnelle, le rôle des élu-e-s 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. »*

En attendant, nous vous questionnerons sur la cotation de certains critères (mobilité fonctionnelle et géographique, cumul notation-évaluation, examen-concours, âge) qui conditionne le mode d'élaboration de la sélection. Nous n'oublierons pas non plus d'évoquer l'influence des rapports des chefs de service qui vont du lapidaire au dithyrambique. »

RAPPEL

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 2015.

CAPL n° 1 (Promotions de B en A)

La CAP était présidée par Monsieur PINEAU Directeur Régional

Éléments chiffrés de la CAPL

54 Candidatures déposées (+5)*

- 37 en filière fiscale (+3)*
- 17 en filière gestion publique (+2)*

16 Candidatures nouvelles (+4)*

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

5 Candidatures classées « Excellentes » (-2)*

- 3 en filière fiscale (-1)*
- 2 en filière gestion publique (-1)*

48 Candidatures classées « A revoir » (+7)

- 34 en filière fiscale (+4)*
- 14 en filière gestion publique (+2)*

1 candidature examinée en Centrale

9 candidatures de l'an dernier (6 filière fiscale et 3 filière gestion publique) n'ont pas été renouvelées.

*par rapport à l'an dernier

2 promotions au maximum

M. PINEAU a annoncé les potentialités (prévisionnelles) communiquées par la Direction Générale, pour la DRFIP 44, à savoir 2 promotions au maximum..

La Direction a expliqué son choix de ne présenter en « excellentes » que les seules candidatures déjà « excellentes » l'an dernier mais non retenues, soit 5 candidatures. Elle a justifié son analyse par le fait que toutes ces candidatures ne seront pas retenues cette année.

A raison de deux promotions par an pour la DRFIP 44, établir une liste trop importante de candidatures excellentes empêcherait toute nouvelle candidature d'émerger pendant plusieurs années, dès lors que les candidatures excellentes une année ont « vocation » à le rester l'année suivante.

Selon la Direction, l'exercice est très difficile et il convient de trouver des éléments qui « discriminent » car les collègues qui pourraient prétendre à une promotion par ce mode de sélection sont nombreux.

L'administration a rappelé que, dans ce contexte, le concours d'inspecteur ou l'examen professionnel de B en A reste sans doute la meilleure voie d'accès au grade supérieur.

L'analyse des critères de sélection

Curieusement, il a été rarement question de « l'aptitude au grade supérieur » mais beaucoup de la notation/évaluation (cumul chiffré sur 5 ans).

La CGT a demandé comment se faisait l'agrégation entre les différents critères représentés par des chiffres (notation - évaluation, mobilité géographique et fonctionnelle, aptitude à l'encadrement), des croix (examen ou concours) ou une mention particulière (fonctions supplémentaires).

Réponse : le classement ne résulte pas d'un cumul mathématique mais d'une vision d'ensemble du dossier ...

Concernant les rapports des chefs de service, nous avons pu observer de grandes disparités dans l'ampleur de l'expression ... La Direction nous a affirmé en tenir compte.

S'appuyant sur la note DG du 31/7/2014, la CGT a rappelé que le critère de l'âge ne devait pas être rédhibitoire, la seule obligation étant d'exercer ses nouvelles fonctions au moins six mois avant la retraite dès lors que les candidatures sont reconnues « excellentes ».

16 candidat-es classé-es « à revoir » sont âgés de 57 ans ou plus. Si en théorie, l'âge n'est pas un frein, dans la pratique, il compromet certaines candidatures qui ne seraient pas d'ores et déjà classées en « excellentes », compte tenu de la sélectivité et du faible nombre de promu-es par an.

Un projet modifié

21 candidatures ont fait l'objet d'un questionnement sur leur avenir à court, moyen ou long terme. Après ces évocations, la parité administrative a demandé une interruption de séance.

A la reprise, M. PINEAU a indiqué que la Direction présenterait une liste de 6 candidatures « excellentes » au lieu de 5 et a communiqué le classement numérique (de 1 à 6 dans l'ordre de mérite) des candidatures classées excellentes.

Vote :	POUR	Administration (4)
	ABSTENTION	FO (1)
	CONTRE	CGT (1), SOLIDAIRES (1), CFTD (1)

Conformément aux principes rappelés dans notre déclaration liminaire, nous avons voté contre la liste soumise 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.

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 les élus A de la CGT :

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 Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

Éléments chiffrés de la CAPL

87 Candidatures déposées

- 51 en filière fiscale
- 36 en filière gestion publique

44 Candidatures proposées « Excellentes »

- 19 en filière fiscale
- 25 en filière gestion publique

30 Candidatures proposées « Très bon »

- 25 en filière fiscale
- 5 en filière gestion publique

13 Candidatures « non proposées »

- 7 en filière fiscale
- 6 en filière gestion publique

De nouvelles classifications figurent sur la liste cette année : la mobilité géographique passée, la mobilité fonctionnelle, durant les 5 dernières années, la présentation ou non au concours, l'aptitude à l'encadrement notée sur 20, et bien sûr la notation.

L'administration précise que c'est l'examen de l'ensemble de ces critères qui conduit à retenir un dossier proposé ou non « excellent », par le chef de service.

Même si 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 concernés, et qui empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle de correction d'erreurs ou d'oublis manifestes.

Une baisse des candidatures

87 demandes contre 106 l'année passée.

36 demandes seulement contre 55 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).

... 14 promu-es au maximum

A l'ouverture de la CAPL, l'administration nous informe que le nombre maximum de promus sera de **14 candidats**. Le plan de qualification 2015 est en cours, et ces chiffres ne valent pas engagement. Ils peuvent être revus à la baisse lors de l'établissement des listes définitives.

La direction a fait le choix de classer « excellent » 2 dossiers proposés en « très bon » par le chef de service.

La direction a proposé en début de réunion une liste composée de 18 dossiers classés « **EXCELLENTS** » pour parer à d'éventuels désistements (raisons personnelles, promotion par concours).

Pour la suite

A l'issue de la CAPL, et sans discussion, les candidatures sont classées par ordre de mérite par la direction. 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.

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

L'Administration déclare qu'il ne s'agit en aucun cas d'un élément qui « booste » le candidat, et déclare même que cette promotion nécessite « un retour sur investissement » !!!!!

Pourtant, la note précise **seulement** que « l'attention des agents souhaitant postuler, mais demandant leur mise à la retraite à compter du 1er septembre 2015, est appelée sur l'obligation d'exercer leurs nouvelles fonctions au minimum pendant 6 mois pour bénéficier de la liquidation de leur pension de retraite » sur la base du nouveau corps.

« Dans le viseur » :

Si certains dossiers de fin de carrière ont été

écartés, il en va de même pour les agents en début de quarantaine....d'excellents dossiers sont « restés au pied du podium » car la Direction n'a pas voulu prendre le risque de les voir rejetés lors de la CAPN.

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.

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 (02.40.55.67.15)
Fabienne MARION (02.40.64.05.11)
Franck MAINGUY (02.51.12.81.87)

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/>

