

RéCAPituLons

Commissions Administratives Paritaires Locales
du 13 novembre 2015

Listes d'aptitude 2016 catégories A et B

Novembre 2015

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

" A l'image des températures de ce mois de novembre, la CGT Finances Publiques aspire à une CAPL aussi chaleureuse que généreuse.

Malheureusement, la régression constante du volume des candidats-es sélectionné-es jette un froid.

Parallèlement, le processus de la fusion, concernant les listes d'aptitude, est achevé depuis 2013. La CGT Finances Publiques s'étonne de la notion de filières encore présente.

De fait, à l'instar du stoïcisme affiché par le système existant, la CGT Finances Publiques maintient ses revendications exprimées chaque année.

La CGT Finances Publiques réitère sa requête pour que le concours devienne 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 renouvelons la demande quand à 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.

La qualité du travail et l'implication des collègues justifient le droit à une reconnaissance en termes de déroulement de carrière.

La CGT Finances Publiques maintient l'exigence d'une carrière linéaire à l'intérieur d'une catégorie. Le passage d'un corps à un autre devrait être automatique dès que les conditions statutaires requises sont remplies. Nous en sommes toujours aussi loin.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques persiste dans son action pour préserver, dans la transparence, une équité dans le traitement des candidatures. Chaque année, les élu-es CGT relèvent et soulignent des incohérences. 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, sans pour autant opposer ni comparer les dossiers défendus.

Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques revendique à nouveau :

- 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 déplorons l'opacité entourant 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, encore une fois, l'influence des chefs de services via leurs rapports : lorsqu'ils sont émis, ces derniers vont du lapidaire au dithyrambique."



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 2016.



Conformément aux principes rappelés dans notre déclaration liminaire, la Cgt a 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.

CAPL n° 1 (Promotions de B en A)

La CAP était présidée par Madame PY Directrice Régionale

Éléments chiffrés de la CAPL

52 Candidatures déposées (-2)*

- 37 en filière fiscale (=)*
- 15 en filière gestion publique (-2)*

10 Candidatures nouvelles (-6)*

- 6 en filière fiscale (-4)*
- 4 en filière gestion publique (-2)*

4 Candidatures classées « Excellentes » (-1)*

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

48 Candidatures classées « A revoir » (+7)

- 35 en filière fiscale (+1)*
- 12 en filière gestion publique (-2)*

1 candidature examinée en Centrale

2 candidatures non proposées

13 candidatures de l'an dernier n'ont pas été renouvelées (abandon, mutation ...).

*par rapport à l'an dernier

Selon la Direction, l'exercice est très difficile car les collègues qui postulent 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 une voie d'accès au grade supérieur.

L'analyse des critères de sélection

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.

3 promotions au maximum

Préalablement aux CAPL, la Direction Générale avait communiqué sur les potentialités (prévisionnelles), à savoir 3 promotions au maximum pour la DRFIP 44.

La Direction a expliqué son choix de reconduire en « excellentes » les trois candidatures déjà « excellentes » l'an dernier mais non retenues et d'en ajouter une nouvelle au cas où.

Réponse : le classement ne résulte pas d'un cumul mathématique mais d'une vision d'ensemble du dossier ... et de « pondérations » dont les élu-es n'ont pas connaissance.

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 ... La Direction nous a affirmé en tenir compte ...

Cette année, l'accent a été mis par la Direction sur le souhait de retenir des candidatures « gagnantes » c'est-à-dire à même de remplir les fonctions d'un cadre A dans de bonnes conditions ... et d'éviter d'entendre dire « Tiens c'est un-e délégué(e) ! ».

Si les promu-es sont en difficulté, les choix de la Direction seraient alors un échec collectif ...

12 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.

Des échanges ...

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

... et des confirmations

Après ces évocations, la présidente a annoncé le classement numérique des candidatures « excellentes » confirmant l'ordre établi l'an dernier.

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.

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

Votes :	POUR	Administration (4 voix) FO (1)
	CONTRE	CGT (1) SOLIDAIRES (1) CFDT (1)



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 Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

Éléments chiffrés de la CAPL

- 531 agents C,
- 451 dans la plage utile,
- 74 candidatures déposées (dont 13 premières demandes).
- 16 Candidatures proposées « Excellentes »
- 4 Candidatures évincées par les chefs de service

- 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 souligne l'importance de l'avis du chef de service, qui doit « étoffer » son rapport. Elle rappelle également, qu'il s'agit d'une promotion au mérite !

Les critères de sélection pris en compte sont :

- L'évaluation (avoir au moins une fois le maximum de 2 mois sur les 5 dernières années),
- Une cohérence entre les appréciations littérales et le tableau synoptique (avoir le plus d'excellents possibles)
- La mobilité géographique,

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 concerné-es, et qui empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle de correction d'erreurs ou d'oublis manifestes.

Potentialités de promotions : 13 La DGFIP préconise 13 + 1

6 candidats proposés par l'Administration ont moins de 50 ans, et un seulement a plus de 60 ans. Dans les 10 premiers, 5 sont AAP2

Le plan de qualification 2016 est en cours, et ces chiffres ne valent pas engagement. Ils peuvent être revus à la baisse lors de l'établissement des listes définitives.

Un tri « sélectif » prometteur ...

Si certains dossiers de fin de carrière ont été écartés, il en va de même pour ceux des jeunes agent-es.

D'excellents dossiers n'ont pas été retenus car la Direction n'a pas voulu prendre le risque de les voir rejetés lors de la CAPN.

... et une attention particulière suite aux restructurations.

La Direction s'est engagée à une certaine vigilance concernant les dossiers « prometteurs » afin d'éviter les ruptures liées

aux changements de service et de chefs de service.

Pour la suite

A l'issue de la CAPL, et sans discussion, les candidatures sont classées par ordre de mérite. Ensuite, compte tenu des possibilités budgétaires, la Direction après avis de 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.

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

Vote pour la liste proposée par l'administration :

POUR
CONTRE

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

Vote pour les dossiers « à revoir » :

POUR
CONTRE

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



Pour contacter des élu-es B CGT :

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)

Les classements sont consultables 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.

N'hésitez pas à nous contacter



- CGT Finances Publiques 44
2 rue du Général Margueritte 44000 Nantes
- Téléphone : 02.40.74.06.81
- Courriel : cgt.dr44@dgfip.finances.gouv.fr
- Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/44/>

