

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

« Madame la Présidente,

La tenue de la CAP locale préparatoire pour les listes d'aptitude de B en A 2017 est une nouvelle fois l'occasion de rappeler que la CGT Finances Publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée.

Ce dernier constitue ainsi le meilleur rempart contre toute forme d'arbitraire.

Nous nous prononçons 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.

En effet, la CGT Finances Publiques est en désaccord avec les modalités du système de sélection par liste d'aptitude. Ces dernières favorisent une forme de subjectivité qui, au final, aboutit à opposer les agents entre eux et brisent le collectif de travail dont nous avons pourtant besoin à la DGFIP.

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 ? Un examen exhaustif du tableau comparatif des candidatures démontre qu'il n'y a pas de règle objective absolue.

Cette situation ne nous empêche pas de jouer pleinement notre rôle de représentants du personnel. Prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, les élu-es CGT Finances Publiques agissent pour assurer une équité dans le traitement des dossiers pour tous les agents, y compris les agents en situation de handicap.

La CGT Finances Publiques revendique également davantage de transparence.

En conséquence, l'établissement d'un rapport d'aptitude pour l'ensemble des candidats, quelle que soit leur proposition de classement après CODIR (excellents ou à revoir), doit être de mise.

Nous tenons à réaffirmer ici que tous les agents promus ont vocation à occuper un poste correspondant au grade de contrôleur. Nous rappelons également que l'administration et la hiérarchie ont un rôle d'accompagnement pour mener à bien les nouvelles responsabilités confiées aux promu-es. Ce rôle d'accompagnement doit être renforcé en raison du volume dégressif de formation dispensée par l'ENFIP et ses antennes. »

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 2017.

La CAP était présidée par Mme Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

Éléments chiffrés de la CAPL

712 B au 30/9/16 et 488 sur la plage d'appel

43 Candidatures déposées (-9)*

- 28 en filière fiscale (-9)*
- 15 en filière gestion publique (=)*

5 Candidatures nouvelles (-5)*

- 2 en filière fiscale (-4)*
- 3 en filière gestion publique (-1)*

2 Candidatures classées « Excellentes » (-1)*

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

40 Candidatures classées « A revoir » (-8)

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

1 candidature examinée en Centrale

Aucune candidature non proposée (-2)*

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

6 postulant-es ont 60 ans ou plus et 9 ont moins de 50 ans

28 postulant-es ont au moins le grade-échelon de CP9 ; 2 seulement le grade-échelon de B 1ère classe

Il ressort du bilan national 2016 que :

- 77,8% des promu-es étaient au moins CP9
- 87,6% avaient 51 ans ou plus

*par rapport à l'an dernier

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 mais d'une vision d'ensemble du dossier.

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.

16 candidat-es classé-es « à revoir » sont âgé-es de 58 ans ou plus. Si en théorie, l'âge n'est pas un frein, dans la pratique, il compromet sérieusement 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, sachant que la DG aurait fait savoir qu'elle entendait réduire l'importance des listes d'aptitude au bénéfice des recrutements/promotions par concours....

Des questionnements....

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

... des qualificatifs nouveaux....

Si des dossiers sont « trop justes », « à fort potentiel », d'autres sont désormais « Au pied du podium » expression millésimée 2017.

Nouveauté : plusieurs nuances d'excellent

Au cours de la discussion, il est apparu qu'un dossier qualifié d'excellent (mais non classé comme tel) ne constitue pas forcément une excellente candidature. Ainsi, il ne faut donc pas confondre qualité du dossier et probabilité de promotion !

Une confirmation

L'administration reconnaît que « la promotion par liste d'aptitude n'est pas objective à 100 %, le choix est très difficile et le sentiment de laisser des agents sur le

2 potentialités de promotion

Préalablement à la CAPL, la DG avait communiqué sur les potentialités à savoir 2 promotions 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.

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

côté réel. Il faut parfois être au bon endroit, au bon moment... »

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 », décidant d'en ajouter une troisième.

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.

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 aux principes rappelés dans notre déclaration liminaire, 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 Danielle ROGER, Directrice du Pôle Pilotage et Ressources

Éléments chiffrés de la CAPL

503 agents C,
423 dans la plage utile,
et seulement 66 candidatures déposées
(dont 20 premières demandes).

13 Candidatures proposées « Excellentes »
3 Candidatures « non proposées »

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'« 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 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 !

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 : 9
La DGFIP préconise 9 + 1

L'âge des candidats proposés par l'Administration varie de 44 à 60 ans (4 de - de 50 ans). Parmi eux, 3 sont AAP2.

La direction a proposé en début de réunion une liste composée de 11 dossiers classés « **EXCELLENTS** ». Suite à l'intervention des organisations syndicales, 65 % des dossiers ont été évoqués et 2 dossiers ont été rajoutés (dont 1 défendu par les élu-es CGT : un dossier a plus de chance d'être « repéré » s'il est défendu.

Syndiquez-vous !!!

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, les candidatures sont classées 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. 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**

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

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 :

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)

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/>

