

Listes d'aptitude de C en B et de B en A

De la frustration... à l'action collective pour la reconnaissance des qualifications



De l'entretien pour la liste d'aptitude et de l'arbitraire

« La pédagogie, c'est l'art de perdre du temps pour en gagner. » C'est certainement cette formule qu'a retenue la direction locale pour justifier la mise en place **d'entretiens individuels d'information pour tous les candidats à la liste d'aptitude, de C en B ou de B en A.**

Notre département se singularise une fois de plus: en effet, l'instruction nationale ne prévoit pas ce dispositif mais seulement une information collective faite aux agents.

Notons ici que le caractère individuel... c'est la condition de l'agent. La direction, elle, a choisi le collectif: un cadre A+ de direction (assisté) et un inspecteur RH « commis d'office »...

Pourquoi tant de « sollicitude » de la part de notre direction locale pour l'organisation de ces entretiens individuels ?

L'instauration de l'entretien individuel a tout simplement pour finalité de faire diminuer le nombre de candidats (plusieurs centaines) pour l'inscription sur les listes d'aptitude dans notre direction des Bouches-du-Rhône.

Il s'agit de « faire comprendre » au postulant qu'au delà des dispositions statutaires qui l'autorisent à « candidater »... c'est trop tôt pour certains et trop tard pour d'autres, voire pas la peine....

D'autres critères, basés sur l'évaluation- notation, serviront forcément à la direction pour « sélectionner » et classer les agents selon trois catégories: les *excellents*, les *très bons* et enfin les *à revoir*.

Lors des entretiens, un grand classique a été celui de la disponibilité fonctionnelle et surtout géographique du candidat à la liste d'aptitude, avec, *allez savoir pourquoi*, des questions récurrentes

comme « *êtes vous prêt à aller à Béthune* » ou encore « *êtes vous prêt à aller à Châteaurenard ?* ». La direction veut frapper les esprits... Béthune c'est très loin parce que Châteaurenard ça l'est déjà. Certaines mauvaises langues ont affirmé qu'en fin de journée le choix devenait *Bénard ou Châthune*...

Nous comprenons bien que pour nos AFIP, cette confusion dans les possibilités d'affectation 2013 entre ex-Trésor (maintien au département) et ex-Impôts (mutation nationale) est à mettre sur le compte de la pénibilité de ces entretiens à la chaîne et aux cadences infernales : c'est la conséquence des tâches répétitives et aliénantes ...

Notons cependant la subjectivité de nos AFIP concernant l'idée de « mobilité géographique », quand ils demandent aux agents une adhésion sans retenue à celle-ci. Pourtant Châteaurenard et Béthune c'est pas à côté.

Action ou vérité ? Promotion ou résilience ?

L'année dernière, la direction a tenté d'expliquer en usant de métaphores sportives – ce qui signifie surtout *compétition donc exclusion* et pas du tout *évaluation de l'effort donc reconnaissance*-, qu'il y avait pour les candidats *le sprint, le demi-fond et enfin le marathon*... et pour mieux se faire comprendre, la direction a insisté sur

les trois temps de la vie de l'agent: le temps du concours, le temps de l'examen professionnel et le temps de la liste d'aptitude...

C'est la version pour les plus jeunes candidats du « *aide toi le ciel t'aidera* » en passant un concours. *N'attends pas, fonce ! La vie est trop courte ! Etc.*

Trop jeune ou trop vieux ? (corneille biffe)

Puisque la liste d'aptitude existe, pourquoi l'administration devrait-elle considérer que les 45/55 ans seraient désormais le « cœur de cible » de la liste d'aptitude ? C'est un non-dit, mais cela semble participer du principe de sélection pour 2013... Avant 45 passe le concours, après 55 passe le balai ?

Sauf qu'il n'y a plus de limite d'âge pour passer les concours... depuis 2005.

L'administration nous dira *qu'il y a pléthore de candidat-es pour un nombre de possibilités de promotion restreint et qu'en conséquence il faut des critères ou du moins une grille de sélection.*

Seulement voilà, le nombre de dossiers de candidats à équivalence de « mérite » (qui pourraient être retenus pour l'accès au corps supérieur selon les critères définis par la Direction) sera toujours plus important que le nombre de places offertes... Choisir c'est donc exclure. Et pour la DRFIP, s'il faut

exclure, la fenêtre des 45/55 ans pour être retenu sur la liste en vaut bien une autre...

En y réfléchissant bien, la roue de la fortune ferait tout aussi bien l'affaire !

Alors pourquoi ne pas faire simple ?

De l'étude de 5 années d'évaluation notation L'arbitraire n'a ni principes, ni règles. (Truisme)

Ces métaphores sportives ou quasi nietzschéenne(les 3 temps de la vie de l'agent) sont de vaines tentatives pour conjurer l'arbitraire d'une sélection qui le sera forcément ! Car à l'évidence plusieurs données sont inconciliables.

Si la direction tente de trouver un signifiant commun entre les dossiers d'évaluation-notation

issus de la filière fiscale et ceux originaires de la gestion publique, cela va être compliqué.

Déjà, cela l'était au sein d'une même filière avec des « métiers » si différents, alors entre métiers différents de deux directions générales fusionnées... ça l'est un peu plus !

Alors pourquoi ne pas faire simple ?

Du poids de l'évaluation-notation dans la sélection pour la liste d'aptitude Apte et très favorable ?

Car au delà des usages dans les anciennes filières (prééminence à la liste au Trésor, priorité au concours aux Impôts), les dispositifs de sélection étaient différents. Il en est ainsi dans les fiches d'évaluation notation, de l'usage des bonifications,

de la portée des avis pour l'accès au corps supérieur (« apte » côté Impôt et « très favorable » côté Trésor). Mais par exemple, la mention « favorable » côté Trésor a-t-elle un équivalent côté Impôt ?

Et si on faisait simple ?

Du poids des bonifications

Les bonifications ? Puisqu'elles n'étaient pas discriminantes pour le changement de grade aux impôts, elles ont souvent été réservées aux candidats à la liste du passage au « choix ».

Mais côté Trésor, elles étaient discriminantes pour changer de grade dans sa catégorie, donc un principe de rotation préconisé par un rapport de l'IGF (Lajouard) a été mis en place afin d'amortir les dérives d'une notation à la côte d'amour...

La direction, pour « voir » sur la durée, s'est donnée comme période d'appréciation les 5 dernières années de la carrière professionnelle de l'agent à travers son évaluation-notation. Mais qu'est ce qui vaut plus sur cette période: trois +0,02 ou **un +0,06** ?

Mais comme il y a d'une part un quota de bonification (20% de +0,06 et 30% de +0,02) et d'autre part une ventilation opaque par service... quelles conclusions en tirer sachant que des +0,06, certains services n'en n'ont eu que très peu et que si cela se trouve... ils ont été donnés à des non-candidats à la liste d'aptitude ou partis en retraite depuis ?

La répartition des bonifications ? Sujet tabou mais si elle avait été équitable, l'administration aurait depuis longtemps pratiqué la transparence: ce n'est pas le cas...

La direction locale, d'après nos informations, semble considérer l'obtention d'au moins un +0,06 indispensable sur les 5 dernières années pour classer un dossier en « très bon » ou en « excellent ».

Autre sujet: celui de l'agent qui a « bougé ». Il est notoire que si la mobilité est dans l'air du temps, le changement d'affectation plombe en général la notation: l'agent s'en va, il n'est pas bonifié, l'agent arrive, il ne l'est pas non plus.

Dans le premier cas la bonification est attribuée à un collègue dont on sait qu'il sera présent l'année suivante (et qu'il faudra compter sur lui car l'agent muté ne sera pas remplacé), dans l'autre cas à défaut d'avoir fait ses preuves, l'agent arrivant devra patienter pour obtenir une bonification puisque le chef de service s'est engagé à l'attribuer à un collègue déjà dans la place...

Du tableau synoptique (indices de performance)

Ce tableau existe pour le Trésor (Eden), il n'existe pas aux Impôts... Et les progressions des items sur la manière de servir (de passable à excellent) sont d'un éclectisme à toute épreuve...

Certains collègues avaient tous les items en excellents sur ce tableau dès l'instauration de l'évaluation – notation « Eden »... D'autres les ont vus s'effondrer avec l'arrivée d'un nouveau notateur...

Drôle de Paradis où ça pêche tout le temps. Ce tableau « synthétique » est d'ailleurs souvent en inadéquation avec les appréciations littérales sur la

fiche d'évaluation... lesquelles appréciations littérales ne correspondent pas avec la note..

On pourrait faire plus simple !

.Du poids des appréciations

Les appréciations littérales: si elles sont susceptibles de modification en CAPL de recours sur l'ensemble de la fiche d'évaluation côté Impôts, elles sont quasi intouchables côté Trésor: ainsi l'agent qui souhaite voir modifier une appréciation en est empêché côté Trésor... seule l'appréciation du notateur final (en règle générale 2 lignes) est modifiable dans les faits en CAP locale...

de certains mots « clés » et mentions « spéciales » concernant l'aptitude au corps supérieur, la qualité de rédaction des appréciations littérales n'est pas la chose la mieux partagée par les notateurs: certains « tartinent » tandis que d'autres « télégraphient ». Notez bien l'inversion de sens: télégraphier ne signifie pas *urgence à passer au corps supérieur* !

Pourrait-on simplifier ?

De plus chacun sait, qu'au delà de l'utilisation

Le parcours de l'agent

Il semble, voire il semblerait que la diversité des missions accomplies dans la carrière, ainsi évidemment que la sacro-sainte mobilité, soient perçues positivement par l'administration.

C'est souvent du discours. Tout le monde sait qu'un agent qui a bougé connaît plus de difficultés pour avoir une fiche d'évaluation-notation correspondant à ses qualités (Cf supra). Ceci est un constat et non un jugement.

Concernant les collègues qui « candidatent » depuis parfois plusieurs années dans leur service, ils ont

bien raison de faire valoir leurs compétences et qualifications. L'administration pourrait-elle leur reprocher d'être des « piliers » du service quand justement le « turn-over » déstabiliserait d'autres services ?

Il est aussi évident que selon la mission exercée par l'agent, l'administration ne peut s'empêcher d'en considérer certaines comme plus nobles que d'autres... selon les « priorités » du moment et d'apprécier la valeur de l'agent en conséquence..

ALORS, FACE A L'ARBITRAIRE DE LA LISTE D'APTITUDE, COMMENT FAIRE SIMPLE ?

EN NOUS MOBILISANT POUR UN VERITABLE EXAMEN PROFESSIONNEL

et un VRAI PLAN DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS !

Notre nouveau Ministre de l'économie veut « simplifier », mais pour supprimer des emplois.

Nous, nous voulons simplifier pour que les agents voient leurs qualifications reconnues !

Face à l'arbitraire de la liste d'aptitude pour les agents qui remplissent les conditions requises pour postuler, il faut en remplacement un vrai examen professionnel. A l'heure actuelle, le concours interne spécial ou l'examen professionnel de B en A (de fait un concours) font brasser une série de thématiques, qui bien que rassemblées sur des « missions », ne correspondent pas à la vie professionnelle de l'agent, de plus en plus « spécialisée » sur une activité. Ainsi, de **nombreux candidats à la liste d'aptitude ne peuvent se retrouver dans les thématiques de l'actuel concours professionnel.** Par exemple un agent qui travaille depuis de nombreuses années en « recouvrement » se verra proposer « fiscalité des particuliers ». Or son travail, c'est le recouvrement et pas la fiscalité. Tel autre collègue en fiscalité immobilière aura bien du mal à choisir une thématique: fiscalité des particuliers ou des entreprises ? Enfin, le collègue qui travaille à la gestion sera certainement surpris du contenu des sujets de la filière transverse... Bref il est demandé dans l'actuel concours professionnel une « polyvalence » qui ne correspond pas à la réalité professionnelle vécue. Même les formateurs en conviennent : certains sujets sont trop difficiles voire abscons.

Face à l'arbitraire de la liste d'aptitude, la CGT revendique un véritable examen professionnel sur les attributions professionnelles du candidat, dans la logique de la validation des acquis de l'expérience.

- **Combien d'agents font aujourd'hui le même boulot que des collègues du corps supérieur?**
- **Comment expliquer à 2 agents qui font le même travail qu'un seul serait promu par liste ?**
 - **A travail égal ou de même valeur... salaire égal ?**

L'entretien individuel

Où nous constatons que les A(G)FIP ont des heures à tuer...

Il s'agit donc d'une « expérimentation » locale pour laquelle, -qui sait?- l'extension à toutes les directions de France prendrait à contre-pieds les volontés (affichées sur Ulysse) de simplification de notre Directeur général. Mais pour ce faire, il faudra que ce dispositif ait démontré son utilité ou tout au moins son efficacité.

Sitôt que la CGT a eu connaissance de la mise en place du dispositif, les élu-es ont exigé que cela ne se transforme pas en « entretien professionnel » de déroulement (détournement?) de carrière. (CAPL du 30/08/2012). La direction a indiqué qu'il ne s'agirait que d'une information... mobilité fonctionnelle et géographique, « tout ça quoi ».

Ce sont donc plus de 320 agents et plus de 120 contrôleurs qui ont été invités à se présenter à un entretien avec la direction.

Dans le même temps se déroulaient des consultations « groupées » (cette fois-ci !) de chefs de service et chefs de poste concernant les candidats issus de leur unité professionnelle.

La direction a conseillé à bon nombre de

collègues de « passer les concours ». Mais manque de bol, l'argument avait du plomb dans l'aile puisqu'à cette même période les syndicats alertaient sur la révision à la baisse du plan de qualification à la DGFIP pour l'année en cours et la période à venir (pétition unitaire).

La grande majorité des entretiens a démontré courtoisie et écoute : mais de graves dérapages se sont également produits avec des auditeurs qui ont usé de mépris et de cynisme ; il nous est même rapporté le refus d'un auditeur de serrer la main de l'agent qui se présentait à l'entretien ainsi que divers jugements de valeurs inacceptables. Ici, il n'est pas question d'humour mal venu.

Ici il est question de rapports hiérarchiques et d'écraser le candidat.

Chaque entretien individuel a mobilisé au moins un Administrateur des Finances publiques (ou un AGFIP) avec un inspecteur commis d'office « greffier » et bien sûr... un-e candidat-e.

- A raison d'une vingtaine de minutes par candidat-e,
- et en considérant que seulement 250 agents et 100 contrôleurs se sont présentés à l'entretien

250 + 100, soit 350 entretiens de 20mn... cela fait 7000 mn, hors pauses physiologiques, hors pauses méridiennes obligatoires de 45mn et toutes choses égales par ailleurs... 7000 minutes soit 116heures pour un seul « auditeur ».

Comme il y a 2 représentants de l'administration par entretien, cela fait 232 heures consacrées à cet exercice pour, comme nous l'a précisé notre direction, de l'information. Si la pédagogie, c'est l'art de perdre du temps pour en gagner, il semble que nos A(G)FIP avaient du temps à occuper. **Cela équivaut à 29 jours ouvrés en temps plein travaillé (8h par jour hors temps de pause méridienne).**

La liberté d'informer est bien sûr une liberté fondamentale. Mais quand même ! Celle de faire baisser le nombre de candidats à la liste d'aptitude ne semble pas avoir de prix.

Qui vous soutient ?

Qui vous défend ?



Pour être encore plus utile,
encore plus efficace,
la CGT a aussi besoin de vous.
Soutenez l'action syndicale,
Syndiquez-vous !

Rejoignez la CGT Finances publiques 13

Centre des Finances Publiques Prado-Borde
22 rue Borde 13008 Marseille
Gestion Publique : Tél. 04 91 17 92 06 - Fax. 04 91 17 92 33
Filière Fiscale : Tél. 04 91 17 97 67 - Fax 04 91 17 97 79

Adresse Aix-en-Provence
Centre des Finances Publiques
3 allée d'Estienne d'Orves 13087 Aix-en-Provence cedex 2
Tél. 04 42 37 67 60

cgt.dr13@dgfip.finances.gouv.fr
www.financespubliques.cgt.fr/13/