



Liste d'aptitude de C en B 2013

La CGT au côté des agents pour faire reconnaître leurs qualifications !

2 jours de débats pour 7 requalifications possibles en « Excellent »

Le compte-rendu de vos élus CGT

Connaître les données...

342: C'est le nombre de collègues des Bouches-du-Rhône qui ont souhaité « candidater » sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps de contrôleur des Finances publiques.

300 dossiers pour la Cap locale classés *très bon* ou *à revoir*...

42: le nombre de dossiers classés excellents par la DRFIP avant la Cap locale.

49 : c'est le nombre d'agents proposés au rang d'excellents à l'issue des travaux de la Cap locale.

Combien d'emplois ouverts dans le plan de qualification ? Mystère...

A savoir...

Les 49 collègues classés l'auront été en 2 temps. D'abord une première liste de **42** collègues publiée sur l'intranet Ulysse: **c'est la liste élaborée par le Directeur du pôle pilotage et ressources.** Cette liste constitue la « balance d'entrée », c'est à dire qu'il s'agit d'une donnée qui ne fera pas l'objet de débat en Cap locale.

Le principe d'élaboration de cette pré- liste repose :

1/ Sur les résultats de la Cap locale précédente,

2/ Sur la consultation et avis des chefs de service, de division et des pôles (Gestion publique, gestion fiscale et gestion transverse). Qui dit quoi ? Qui a été entendu ? Qui était là ?... Aucun élément n'a été fourni à la Cap locale.

Ensuite la possibilité de compléter la liste initiale par **l'inscription complémentaire de 7 collègues** en « excellent » à l'issue des travaux de la Cap locale.

La marge de manœuvre de la Cap locale est donc limitée à la requalification de 7 dossiers en « excellent » pour la Cap nationale.

A l'issue des travaux de la Cap locale, la direction établit seule l'ordre de présentation des inscrits sur la liste locale (N° de classement) de C en B. Cette liste sera adressée à la Cap nationale pour examen et décision.

Au plan local, les dossiers des agents précédemment classés en « très bon » et requalifiés en « excellent » à l'issue des travaux de la Cap locale permettent de requalifier des dossiers classés « à revoir » en très bon.

La direction considère que le classement en « très bon » est une information concernant le « positionnement » de l'agent. Il n'y a pas d'automaticité entre un classement « très bon » et la requalification en « excellent » l'année suivante. *Celles et ceux qui figurent sur ce tableau s'en seront rendu compte !*

Dans le déroulement de la Cap locale, les dossiers qualifiés en « très bon » sont examinés en premier par ordre alphabétique, puis viennent ensuite les dossiers « à revoir » suivant le même ordre.

Pour rappel, en 2013, les agents promus au corps de contrôleurs et originaires du Trésor Public seront affectés au département. (Les modalités d'affectation devraient changer à partir de 2014).

L'enveloppe pour la Cap locale de C en B par origine professionnelle

Grandeur des chiffres... misère des solutions

- 26 agents issus de la gestion publique peuvent être proposés sur 184 candidats (statut ex DGCP 13)
- 13 agents issus de la filière fiscale (statut ex DSF 131) et 10 agents issus de la filière fiscale (statut ex DSF 132) pour 158 candidats...

Les résultats obtenus par les élus CGT Finances publique 13

La Cap locale a eu à statuer sur 300 dossiers (hors ceux déjà retenus par le directeur et classés « excellent »).

Sur les 7 possibilités d'inscription sur le tableau des « excellents », et compte tenu de l'origine (Trésor, Impôts Marseille, Impôts Aix) des candidats déjà proposés par la DRFIP 13, la marge de manœuvre était la suivante :

- **4 dossiers de la GP** pouvait être reclassés en « excellent »
- **1 dossier de l'ex DSF 132** pouvait être reclassé en « excellent »
- **2 dossiers de l'ex DSF 131** pouvait être reclassés en « excellent »

Vous l'aurez compris: 300 dossiers pour 7 possibilités de requalification, cela fait une marge de manœuvre de +2,30%... On ne pourra pas parler d'inflation !

Résultats

- **5 dossiers confiés par les agents à la Cgt ont été classés en « excellent », (4 de la Gestion publique et 1 de la filière fiscale). Parmi ceux ci, un dossier classé « à revoir » a été classé en « excellent ».**
- **6 dossiers sont requalifiés de « à revoir » à « très bon », dont 4 confiés à la CGT.**

Les dossiers « réservés » ?

Cela n'a rien à voir avec l'avis porté sur l'aptitude au corps supérieur sur la fiche d'évaluation notation !!

Un dossier « réservé » est un dossier d'agent qui, à la fin de l'étude de tous les dossiers en Cap locale, sera discuté uniquement par la parité administrative : le dossier sera soit requalifié en « très bon » ou en « excellent », soit maintenu dans le classement d'origine.

C'est aussi « un signe » que souhaite adresser l'administration aux candidats dont le dossier n'est pas retenu. En d'autres termes, « votre dossier n'a pas été retenu mais il a été remarqué par la direction »...

16 dossiers confiés à la CGT ont ainsi été « réservés ».

Nos commentaires

Après 2 jours de réunion, nous confirmons notre analyse sur l'arbitraire de la liste d'aptitude. Nous rappelons qu'en amont de la Cap locale, nous avons diffusé un 4 pages d'explication à tous les agents. Le déroulement de la Cap locale et ses conclusions confortent notre point de vue exposé dans notre déclaration liminaire.

Pendant la Cap locale

La CGT s'est attachée à mettre en avant les qualités professionnelles des agents ainsi que leurs compétences, leur technicité et la nécessaire reconnaissance des qualifications.

Notre connaissance des missions, tant du Trésor que des Impôts, a permis d'asseoir notre argumentation sur la manière de servir des agents, mais aussi sur le contexte dans lequel ils exercent leurs responsabilités. Rappelons que depuis des années, il en est demandé toujours plus aux agents C pour toujours moins de moyens ou de reconnaissance (exemple du contingentement du 8ème échelon).

Les tendances lourdes...

Le parcours professionnel de l'agent candidat.

La mobilité professionnelle plombe le dossier du candidat...

Alors que la diversité des missions accomplies et la mobilité semblent être des vertus, il est évident que les

agents qui ont été amenés à occuper différents emplois sur des missions variées se retrouvent pénalisés quand l'administration doit statuer sur leur promotion.

Ainsi, concernant les agents qui ont muté sur les 5 dernières années, les appréciations sont trop souvent laconiques, les agents devant *faire leur preuve* dans leurs nouvelles fonctions...

Les fonctions exercées: alors qu'aucun agent n'est en possibilité de « choisir » son boulot, certaines fonctions « **plombent** » de manière injuste et injustifiée le dossier du candidat. C'est le cas pour les **collègues caissiers**. Cela fait des années que la CGT alerte sur cette question ! Mission fondamentale avec l'accueil guichet, la reconnaissance de l'administration... est inversement proportionnelle à l'énergie qu'elle met pour avoir de « bons caissiers titulaires ».

C'est le cas aussi pour des collègues de la **filière technique** pour lesquels les perspectives d'évolution de carrière semblent pour le moins limitées.

Enfin, certaines fonctions semblent plus nobles que d'autres... Mais on ne choisit pas « à la carte » son boulot !

Les avis pour l'accès au corps supérieur : « Apte aux fonctions » (ex DGI) ou « Très favorable » pour l'accès au corps supérieur sont des mentions indispensables : sans ce sésame (Pois-chiche ouvre toi !)... toute prise en compte du dossier par l'administration relève de la gageure.

Les appréciations littérales: elles doivent être **élogieuses, répétées et appuyées**. Sans cela - et c'est la situation de très nombreux dossiers- le poids du dossier devient relatif pour la direction locale... La réponse type de la direction est la comparaison avec d'autres dossiers, comparaison que la CGT refuse de faire : Nous sommes là pour défendre les droits et garanties et pas pour juger les agents !

Face aux arguments des élus, quand la direction peut difficilement écarter un dossier, elle justifie la non requalification en indiquant que « **le pôle** (fiscal, gestion publique ou transverse) **n'a pas donné au dossier un caractère prioritaire** »...

Les bonifications : il faut pouvoir « aligner » une succession de bonifications significatives, avec un panachage de +0,06 et de +0,02 sur les 5 dernières années. L'obtention récente d'un ou deux +0,06 permet de mieux positionner le dossier.

Mais là aussi rappelons que du +0,06 il n'y en n'a pas à gogo à cause des quotas.

L'administration relativise également les bonifications +0,06 de l'échelon terminal, celui d'AAPFP1ère classe 7ème échelon: Partant du principe que ces agents étaient non-consommant sur les quotas, (jusqu'à l'instauration du 8ème échelon), la direction considère que ces bonifications ne sont pas forcément significatives... Il faut qu'elles soient conjuguées avec des appréciations littérales particulièrement élogieuses pour que la direction y porte un intérêt.

La notion de « 1ère présentation » à la liste d'aptitude a souvent été mise en avant par la parité administrative. Cette mention trouve peut être son origine dans les anciennes règles de gestion de la DGI (dont le président de la Cap locale est originaire) mais ne vaut pas dans le cadre fusionné et encore moins concernant les dossiers de l'ex Trésor où un classement était réalisé dans chaque unité de travail. Cet argument de l'administration a été remis en cause par la CGT lors de la Cap locale.

Les systèmes de sélection pré-existants (qui n'étaient pas la panacée) **ont volé en éclat** avec la volonté des Pôles de sélectionner les dossiers après consultation des chefs de service : les choix ainsi opérés soulèvent de nombreuses questions chez les agents et surtout une incompréhension, particulièrement pour les agents du Trésor.

Précédemment (avant la fusion et les statuts uniques) l'agent du Trésor classé en 2ème ou 3ème position sans son service devait patienter et attendre la promotion de ses collègues pour enfin espérer être promu. Arrivés en pôle position, des collègues qui pensaient *qu'enfin leur tour était venu* se retrouvent dans les dossier « à revoir ». Cela génère de l'incompréhension, mais aussi du ressentiment voire de la colère dans les services. **Les agents se sentent grugés , tout simplement.**

A contrario, certains collègues ont eu la surprise d'être inscrits en « très bon » ou en « excellent ». Il ne faut pas qu'ils en fassent un complexe ! C'est aussi leurs compétences et la qualité de leur travail qui ont été reconnues: ils ne se sont jamais posés en concurrents de leurs collègues de travail !

Arbitraire, plan de qualification inconnu, opacité du nouveau dispositif de sélection, risques de dissensions au sein des services, mise en concurrence malgré eux des agents: nous touchons là une

question de fond qui n'est pas sans liens avec le futur système d'évaluation notation: celle du management qui casse les solidarités au travail. Attention danger !

Les entretiens individuels (made in 13) n'ont pas joué leur rôle pédagogique supposé: Les agents n'ont pas appris grand chose de nouveau. Par contre, au delà de l'aspect intrusif de certaines questions qui leur ont été posées (situation familiale, parents malades, etc.), de nombreux agents nous ont fait part de leur incompréhension de ne pas figurer en « excellent » ou en « très bon » suite à la parution de la liste. Certains pensaient s'y retrouver *suite aux échanges lors de l'entretien*.

La question, n'est pas de savoir qui a dit quoi et qui a compris quoi: ce serait sans fin... la question est que l'entretien individuel, au final, a davantage jeté le trouble que participé à lever des doutes !

Sociologie des services: Certaines unités de travail ont plus d'agents C dans leurs services que d'autres secteurs: cela entraîne une mise en concurrence des agents entre eux, particulièrement dans les services opérationnels. Certains départements ont davantage d'agents (nombre et/ou pourcentage) remplissant les conditions statutaires pour candidater que d'autres: c'est le cas des Bouches-du-Rhône où la population des agents vieillit et qui n'est pas un département de primo-affectation. Cela explique aussi l'importance du nombre de candidats rapporté au nombre de promotions possible.

L'âge des agents: c'est tabou mais cela pèse, comme le poids des ans: L'administration ne souhaite visiblement pas « investir » dans la reconnaissance des qualifications des agents proches de la retraite. A contrario, les « jeunes » ont le temps de voir venir ou doivent passer les concours... (nés après 1971).

Agents originaires d'autres administrations et intégrés à la DGFIP: Certains agents originaires d'autres administrations sont désormais des agents des finances publiques. Ils remplissent les conditions statutaires pour se présenter à la liste d'aptitude:

La Cgt ayant eu à défendre des dossiers d'agents nouvellement intégrés a dénoncé le flou administratif qui entourait ces agents ! D'abord « *ils n'ont pas été notés à la DGFIP* » nous dit la Direction. Et alors ? Ils ont bien été évalués dans leur administration d'origine. Pour la CGT, la note n'est pas une condition nécessaire à l'examen des dossiers: ce qui compte ce sont les 9 années de services public accomplis en catégorie C et le fait d'être en position d'activité au sens Fonction Publique.

Ensuite, pour qu'il y ait les notes des agents, encore faut-il qu'ils soient originaires d'administrations d'Etat qui ont conservé la note chiffrée: ce n'est pas le cas ! Enfin, il nous semble nécessaire de disposer des éléments d'évaluation de l'administration d'origine pour argumenter la défense des dossiers: cela nous a été possible car ce sont les agents qui nous ont fourni leur dossier administratif !

La DGFIP a déployé des moyens conséquents pour « sélectionner » ces agents et les intégrer à nos services. Il aurait été conforme que la DGFIP prévoit clairement le dispositif d'accompagnement réglementaire pour faire bénéficier ces agents de l'égalité de traitement qu'ils sont en droit d'attendre. La Direction nous a indiqué interroger la DG pour obtenir des réponses concernant les règles de gestion de ces nouveaux agents.

Les élus CGT ont voté contre les travaux de la Cap locale de liste d'aptitude de C en B.

Les élus Cgt ont permis la requalification en excellent de 5 dossiers sur 7 possibilités.

Les élus Cgt ont permis la requalification de 4 dossiers en « très bon » sur 6 possibilités

Nous sommes à la disposition des agents pour toute information concernant leur dossier.

La déclaration liminaire de la CGT Finances publiques 13 Cap locale de C en B Novembre 2012

Cet automne 2012, plus que tout autre depuis 10 ans, est marqué par les fortes attentes sociales des salariés, des privés d'emplois, et des retraités face à un nouveau gouvernement qui a été à priori élu pour changer les orientations définies par ses prédécesseurs.

Alors que la crise frappe depuis plusieurs années l'économie française, le Président de la république, le Premier ministre et son gouvernement se servent, eux aussi, de cette « crise » pour frapper toujours plus fort sur ceux qui la subissent et servent ceux qui en sont la cause.

Pour la combattre, les mesures à prendre sont aux antipodes de celles annoncées.

- Nous voulons l'arrêt des réformes engagées par l'exécutif précédent.
- Nous voulons l'arrêt des suppressions d'emplois
- Nous voulons l'arrêt du blocage des salaires et une vraie reconnaissance des qualifications.

La dégradation continue du pouvoir d'achat rend la situation de plus en plus difficile pour bon nombre de personnes. Le pouvoir d'achat demeure la principale préoccupation des salariés et des retraités. La Fonction Publique n'est pas en reste. Le point d'indice a perdu plus de 13% de 2000 à 2012 avec une inflation qui perdure et un chômage qui grimpe en flèche.

Cette dégradation se conjugue avec celle, non moins importante de la situation de l'emploi dans la Fonction Publique. Ce sont encore des milliers d'emplois qui vont être supprimés en 2013 et qui s'ajoutent à tout ceux que nous avons déjà vu disparaître depuis des années.

Les déclarations du président de la république lors de sa première conférence de presse ont mis à mal les espoirs placés en lui s'agissant de l'arrêt de la RGPP, des restructurations et des suppressions d'emplois dans tous les ministères dits non prioritaires.

Le Directeur général l'a confirmé le 15 novembre à Marseille, indiquant que la DRFIP PACA 13 serait une fois de plus concernée par les suppressions d'emplois, bien qu'il ait pu constater la fragilité des services d'accueil.

En somme, voici du SARKOZY sans SARKOZY, du FILLON sans FILLON, et pour ce qui nous concerne du PARINI sans PARINI !

Les personnels en ont assez de subir cette politique. Ils sauront fortement l'exprimer lors des mobilisations à venir et s'inscriront, nous n'en doutons pas, dans la lutte pour le maintien et l'amélioration des droits statutaires et des garanties collectives.

C'est contre la poursuite de cette politique qui prend pour cible les agents de la DGFIP que notre organisation et l'ensemble des organisations syndicales appellent les personnels à faire grève le 27 novembre.

S'agissant des listes d'aptitude, le rapport de force créé a permis d'obtenir des engagements de la part de notre direction générale. Nous nous attendions à ce que ces engagements se traduisent par des garanties réelles, visibles et durables.

A titre d'exemple, l'administration avait retenu la proposition de la CGT FINANCES PUBLIQUES d'un entretien collectif et confirmé qu'il s'agissait bien uniquement de donner aux agents toutes informations utiles sur les modalités de la liste d'aptitude, les conséquences d'une promotion éventuelle, et enfin de rappeler les rôles respectifs de la CAPL et de la CAPN.

Afin de vous distinguer de vos petits camarades, une fois de plus, vous avez décidé de mener des entretiens individuels.

D'informatif à l'origine, cet entretien est très rapidement devenu intrusif vis à vis d'un certain nombre d'agents qui ont eu le sentiment d'être véritablement floués. Nous en reparlerons à l'occasion de l'évocation des dossiers.

Mais le plus grave est sans aucun doute le fait que les CAP de liste d'aptitude sont appelées cette année sans connaître le volume indicatif des potentialités de promotions au titre de la sélection en cours. Ces CAP se tiennent sans visibilité. C'est intolérable!

Le directeur général, interrogé à ce sujet lors de sa visite sur le site de SADI CARNOT a confirmé que la DGFIP n'était pas en état de communiquer sur les potentialités avant les CAP. Qui plus est, il a laissé

entendre que le nombre de promotions serait en baisse et qu'il était exclu de communiquer sur les potentialités. Il est très probable qu'il en ira de même concernant les changements de grade.

Or les promotions inter catégorielles et les changements de grade représentaient ces dernières années pratiquement le seul moyen pour les agents de la DGFIP de maintenir leur pouvoir d'achat.

C'est pourquoi la CGT dénonce cette nouvelle attaque contre les agents de la DGFIP qui représente le franchissement d'un seuil après le gel des traitements, les suppressions d'emplois et les coupes dans les crédits .

Par ailleurs nous rappelons notre opposition aux modalités actuelles de sélection car elles sont arbitraires. Même si elle peut être contestée par l'agent, la note demeure arbitraire. Quant aux avis demandés par la Direction aux chefs de service sur les postulants, leur contenu n'est communiqué ni à l'agent, ni aux représentants du personnel. C'est l'arbitraire doublé de l'opacité la plus complète. Les représentants du personnel CGT ne l'acceptent pas . Par ailleurs dans le système actuel, avec des CAPL préparatoires à une CAPN, l'absence de rapport communiqué aux représentants du personnel pour la défense des «A Revoir» et «Très Bons» constitue un déni d'équité de traitement. En effet cela conduit à ce que seuls les dossiers des candidats labellisés «excellent» par les CAPL puissent être valablement examinés en CAPN. Or, tous les candidats remplissent les conditions pour voir leur candidature être valablement examinée au niveau national.

Nous revendiquons donc l'abandon de la liste d'aptitude dans ses modalités actuelles et son remplacement par un véritable examen professionnel.

Dans l'attente, nous tenons solennellement à vous rappeler que la CGT revendique :

- Une information collective préalable à la sélection (et non un entretien individuel) donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels.
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés excellents, ce qui permettra aux OS et aux candidats de savoir réellement où les positionne réellement leur hiérarchie.
- 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 qui auraient pu avoir un parcours spécifique.
- Qu'il soit tenu compte, pour le positionnement sur liste d'aptitude, des candidats venus d'autres horizons professionnels et qui ont été systématiquement écartés cette année.

En conséquence dans la CAPL les représentants du personnel CGT évoqueront les dossiers dans cette optique et sans opposer les agents entre eux.

Les élus de la CGT Finances Publiques voteront contre les listes proposées lors de cette CAP par la DRFIP eu égard au manque de lisibilité des potentialités et de la baisse attendue du nombre de promotions.

Retrouvez les infos syndicales sur

www.financespubliques.cgt.fr/13

Renforcez la CGT Finances publiques 13