



04/12/2013

CAPL de listes d'aptitude de C en B et de B en A

Coupes budgétaires, les agents trinquent...

Les Cap locales se sont déroulées les 13,14 et 15 novembre 2013.

A la Drfip 13, pour l'année 2014, 32 emplois sont ouverts pour l'accès au corps de contrôleur. 254 collègues ont posé leur candidature. Pour l'accès au corps d'inspecteur, 115 candidat-es pour... 5 emplois ouverts...

-Le taux de promotion correspond à 3,63% des agents C du département et à 0,45% des agents B..., soit, par rapport au nombre de candidatures: 12,6% pour les C en B et 4,34% pour les B en A.

C'est peuchère et peau de chagrin. Coupes budgétaires, les agents trinquent... A votre austérité !

-Les modifications de règles de gestion pour les C en B de la gestion publique ont entraîné une très nette diminution des candidatures (fin du maintien au département des C promus B de l'ex-Trésor et mutation).

-5 années d'évaluation/notation/entretien professionnel constituent le dossier du candidat.

Bon à savoir sur le rôle de l'administration

C'est l'administration et elle seule qui classe les agents.

Les agents précédemment classés « excellents » et non retenus par la CAP Nationale sont de facto repositionnés l'année suivante en « têtes de liste » par la direction, selon son propre classement.

A l'ouverture des travaux de la CAP Locale, l'administration propose directement une liste d'agents classés « excellents »: il n'y aura pas de débat sur ces dossiers. C'est la liste qui est publiée sur Ulysse, intranet DRFIP13.

Tout l'enjeu de l'intervention des élu-es CGT pendant la Capl consiste à faire reclasser les dossiers des candidats - les « à revoir » et les « très bon », au mieux en « excellent », sinon en « très bon ».

Les dossiers qui retiennent l'attention du Président de la CAP locale sont dits « réservés » pendant le déroulement des travaux.

Avant la fin de la CAP locale, la parité administrative se « retire », et seule, après suspension de séance, proposera une nouvelle liste intégrant les nouveaux agents classés excellents et ceux classés en « très bon ».

Que font les élu-es et les experts de la CGT Finances publiques 13 ?

L'axe d'intervention des élu-es et experts CGT sur les dossiers qui leurs sont confiés, **c'est l'activité et les compétences professionnelles des agents, leur technicité et leurs qualifications. Ça et uniquement ça. Nous inscrivons la défense des dossiers individuels dans le cadre revendicatif collectif de la CGT.**

Nous refusons toute approche « comportementaliste » et toute comparaison entre 2 dossiers. Nous ne sommes pas un jury, nous sommes des syndicalistes.

Les élu-es et experts de la CGT sont issus des 2 filières et connaissent les métiers des Impôts ou du Trésor; c'est un véritable atout pour la défense des dossiers, selon l'origine statutaire de l'agent..

Nous avons aussi la « mémoire » et la connaissance du parcours professionnel du candidat (au delà de 5 ans!), ce qui permet d'illustrer et d'argumenter face à la parité administrative.

Parité administrative mais parité déséquilibrée. (sans jeu de mots)

La représentation du pôle Gestion publique dans la parité administrative a été effective un seul jour , le 15/11 pour la seconde partie de la Capl de C en B. De B en A, personne, de C en B le 1er jour, personne.

Ce n'est pas normal.

C'est d'abord regrettable pour la qualité des échanges quand nous parlons des missions exercées par le candidat issu de la Gestion publique.

Ça l'est encore quand la parité administrative suspend la séance en fin de Cap locale pour se prononcer sur les

dossiers « mis en réserve », c'est à dire les dossiers pour lesquels le Président estime qu'un positionnement en « très Bon » ou en « excellent » est envisageable.

Si le Président consulte les membres de la parité administrative pour arrêter sa décision, le fait pour certains directeurs de n'avoir pas participé au débat doit rendre l'exercice périlleux...

Ça non plus, ce n'est pas normal.

**La liste d'aptitude: elle génère plus de frustration que de satisfaction.
Les taux de promotion le prouvent !**

Vous connaissez la revendication portée par la CGT depuis des années : le remplacement de la liste d'aptitude par un VERITABLE examen professionnel. Par véritable, nous entendons un examen, donc sans quotas d'admission, portant sur les attributions réelles du candidat.

En l'état, la liste est un des moyens pour accéder au corps supérieur.

Mais entre des concours professionnels ultra-sélectifs et une liste d'aptitude où l'arbitraire sera toujours présent, qui plus est avec un taux minimal de sélectionnés, **la CGT continue d'affirmer la nécessité de réformer ce mode de promotion interne.**

Les positions de l'administration et l'action et les résultats des élu-es CGT

La parité administrative se retranche sur les « capacités managériales » ou encore la combinaison d'une succession de bonifications significatives et la description dans le détail des capacités d'encadrement pour retenir ou non les dossiers des candidats. C'est aussi, le « trop tôt » ou le « trop tard » qui est opposé à certains dossiers.

Pour les élu-es CGT, hors de question de se laisser enfermer dans cette logique.

Pour la CGT, les compétences d'encadrement ne peuvent se limiter à « diriger » une équipe (Cf. Tableau synoptique de l'entretien professionnel). C'est réducteur et ce n'est pas conforme à la définition de l'encadrement.

Ensuite parce que l'organisation du travail, la diversité des missions et les spécificités de celles-ci permettent de toute évidence de faire valoir une autre approche: **celle de la reconnaissance de la technicité et des qualifications.**

Enfin, parce que s'appuyant sur les appréciations littérales des feuilles d'évaluation /notation /entretien professionnel, la parité administrative entend faire dire aux évaluateurs ce qu'ils ne disent pas.

Par exemple, la mention « négative » sur le souhait de mobilité de l'agent ; tandis que l'administration « remarque » que l'agent « n'est pas mobile », la CGT argumente que cette question n'est pas à mettre en relation avec la liste d'aptitude puisqu'elle est posée dans le cadre des missions accomplies par l'agent sur l'année N d'évaluation. L'agent ne se projette pas dans un « corps supérieur » et l'évaluateur ne l'y invite pas! Il est question du travail accompli et de celui à venir, c'est tout.

Autre cas, celui de l'aptitude à être cadre B ou A: l'administration différencie les « capacités » de la notion de « mérite » pour accéder au corps supérieur. Sauf que les « capacités » ne sont pas forcément mises en exergue dans les évaluations, le chef de service se contentant souvent d'exprimer l'aptitude de l'agent de manière assez laconique...

Les élu-es et experts CGT Finances publiques 13 sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. Les élu-es ont voté contre les travaux des CAP locales.

Bilan:

- 66 % des dossiers classés « très bons » pour la liste de C en B étaient suivis par les élues CGT
- 44% des dossiers classés « excellents » pour la liste de C en B étaient confiés aux élu-es CGT
- 80% des dossiers classés « très bons » pour la liste de B en A étaient suivis par les élu-es CGT
- 73% des dossiers classés « excellents » pour la liste de B en A étaient confiés aux élu-es CGT