

## COMPTE RENDU DE LA CAP LOCALE DE LISTE D'APTITUDE DE B EN A. ANNEE 2012. FILIERE GESTION PUBLIQUE-FILIERE FISCALE

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de B en A s'est réunie le 14 novembre 2011. Il s'agissait d'une réunion conjointe des CAPL de la filière gestion publique et des deux ex-DSF filière fiscale.

La CGT a lu en ouverture de la réunion une déclaration liminaire (jointe au présent envoi et consultable sur le site).

68 candidats postulaient cette année : 47 de la filière gestion publique, 13 de la filière fiscale ex-92 Sud et 8 de la filière fiscale ex-92 Nord.

**Pour cette année 2012, les « potentialités » de promotion octroyées par la DG à la DDFiP 92 sont de 2 pour la filière gestion publique et de 2 pour la filière fiscale.**

Dans son projet, la DDFiP 92 avait classé 2 agents en catégorie « excellent » : 1 de la filière fiscale et 1 de la filière gestion publique. Il s'agissait des deux candidats les mieux classés au titre de la liste d'aptitude de l'année antérieure et qui n'avaient pas été retenus par la DG.

Au nom d'un prétendu dialogue social « renouvelé » souhaité par la DG, la Direction a demandé aux organisations syndicales de lui proposer d'autres candidats. Notre délégation s'est opposée à cette façon de procéder, estimant que ce n'était pas le rôle des élus syndicaux de faire le tri entre les candidats.

**Nous avons par contre demandé l'examen en séance de tous les dossiers afin de permettre l'intervention de nos élus dans le cadre de la défense individuelle, d'obtenir le maximum d'informations sur les modalités de sélection et de pouvoir informer chaque candidat de sa situation et de ses possibilités d'évolution.**

Après débat et plusieurs interventions de notre part, la Direction a accepté de procéder à l'examen de chaque dossier.

La Direction a présenté deux premiers critères qui conduisent à écarter un nombre important de dossiers :

- grade : il faut être contrôleur principal.
- note chiffrée : il est nécessaire d'avoir obtenu au moins trois fois +0,06 au cours des 5 dernières années.

Les dossiers restants sont ensuite classés par la Direction à partir des éléments suivants :

- âge : sauf exception présentant une excellence particulièrement affirmée, le candidat ne doit pas être trop jeune. Dans ce cas, la promotion par voie de concours ou d'examen professionnel doit être privilégiée.
- appréciations : elles doivent faire apparaître l'excellence de l'expertise mais aussi la capacité à animer et à encadrer une équipe. L'aptitude à exercer les fonctions d'encadrement est déterminante. L'expression du chef de service sur ce point est tout particulièrement souhaitable.
- l'implication en qualité de formateur (de ses collaborateurs ou autre) est un atout supplémentaire.
- l'absence de mobilité fonctionnelle et/ou géographique au cours de la carrière peut être pénalisante.

Ces derniers éléments laissent une part importante à la subjectivité.

Après examen des dossiers en séance et après des passages au crible successifs, **la Direction a finalement proposé 6 candidats dans la catégorie « excellent »** : 3 issus de la filière gestion publique et 3 issus de la filière fiscale. Elle a ensuite classé chacune des candidatures au sein de chaque filière puis elle a effectué un interclassement des candidats des deux filières. La DG déterminera ensuite le nombre de candidats finalement promus. Il convient de rappeler que la DG a fixé un potentiel de 4 promotions pour le département (2 pour la filière fiscale et 2 pour la filière gestion publique).

Notre délégation a demandé à ce que davantage de candidats soient classés dans la catégorie « excellent » et que la possibilité offerte par les textes de classement en « très bon » soit utilisée dans les Hauts-de-Seine.

La Direction a opposé une fin de non-recevoir à nos demandes, ajoutant qu'elle ne voulait pas constituer de « vivier » durant cette période transitoire pour ne pas avoir les mains liées pour les prochaines sélections.

Nous avons fait remarquer qu'il en allait différemment dans d'autres directions, par exemple les Yvelines. La Direction a expliqué que ce n'était pas sa politique mais elle a assuré que le nombre de proposés « excellent » ou « très bon » serait sans effet sur le nombre d'agents finalement promus en CAP Nationale, nombre qui dépend exclusivement des potentialités établies par la DG.

Au sujet du « vivier », la Direction n'a pas écarté cette possibilité pour l'an prochain, un cadre plus précis d'analyse des aptitudes des agents allant être mis à disposition des chefs de service.

Finalement, les 62 candidats restants ont tous été proposés « à revoir » certains d'entre eux ayant, d'après la Direction, un dossier qui devrait leur permettre de candidater utilement dans les prochaines années.

**Votes :** un vote a été effectué pour chaque candidat proposé « excellent » d'une part, et pour l'ensemble des candidats proposés « à revoir » d'autre part.

Résultats des votes :

Pour chaque candidat proposé « excellent » :

Pour : Administration, **CGT Finances Publiques**, FO ;

Abstention : Union SNUI-SUD Trésor, CFDT .

Pour la liste des candidats « à revoir » :

Pour : Administration, FO ;

Abstention : Union SNUI-SUD Trésor, CFDT

Contre : **CGT Finances Publiques**

#### **Explications des votes CGT :**

Nous avons voté pour la promotion des 6 collègues proposés « excellent ». En revanche, nous avons voté contre la liste des candidats « à revoir » et non retenus pour dénoncer l'opacité des modalités de sélection par liste d'aptitude.

Les élus CGT Finances Publiques présents à cette réunion se tiennent à la disposition de chaque postulant pour lui donner des renseignements complémentaires.

#### *Les élus CGT Finances Publiques 92*

**Pierre-Jean BERTHOUMIEU**

**Philippe GEOFFRE**

**Jocelyne TABARY**

**Sans attendre, pour être plus forts dans la défense de vos droits individuels, de nos droits collectifs, pour se faire entendre et gagner sur les revendications**  
**Adhérez à la CGT Finances Publiques 92**