

Compte rendu de la CAP Locale A du 18 novembre 2013 Liste d'Aptitude de B en A

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de B en A (année 2014) s'est réunie le 18 novembre 2013.

La CGT a lu en ouverture de la réunion la déclaration liminaire suivante :

La CGT Finances Publiques proteste cette année encore contre les conditions de préparation de la présente CAP : volume d'autorisations d'absence article 15 insuffisant au regard du nombre de dossiers à examiner, impression des dossiers à la charge des élus.

L'an dernier la direction avait donné son accord pour que dorénavant un exemplaire papier de tous les documents mis en consultation soit remis à chaque organisation syndicale. Force est de constater que ce n'est toujours pas le cas. La CGT demande à la direction de respecter son engagement et dans le même sens, de porter, vu le nombre de dossiers, le volume d'autorisation d'absence à une journée pour la préparation et à une journée pour le compte rendu.

La direction générale a décidé comme l'année précédente de tenir les CAPL de listes d'aptitude 2014 alors même que les volumes de promotion du plan de qualification ministériel ne sont toujours pas connus.

Dans un contexte de plus en plus difficile pour les agents de la DGFIP, la CGT condamne l'attitude de l'administration et du ministre qui méprisent les agents en attente d'une promotion, celle-ci ayant un impact sur leur pourvoir d'achat, leur demande de mutation et l'exercice de leurs missions.

Déjà au titre de 2013 les promotions par liste d'aptitude, notamment sous l'effet des restrictions budgétaires, ont connu une forte baisse : - 18% dans la catégorie A, - 35% dans la catégorie B.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à toute nouvelle diminution du volume de promotions en 2014 et demande a minima le retour aux volumes de promotion de 2012.

Concernant le mode de promotion, la CGT Finances Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude qui sont arbitraires et opaques par un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence et combattre toute possibilité de clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection 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 «excellent» ;

- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT refuseront, dans la défense individuelle des dossiers, de les opposer entre eux et de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration. Les élus CGT ne feront pas ce qu'ils reprochent à l'administration : faire preuve de subjectivité.

La CGT demande :

- que la direction précise les modalités d'information des candidats et la nature des contacts avec les chefs de services préalablement à l'élaboration de ses propositions ;

- que la CAP puisse examiner tous les dossiers et connaître sur chacun d'eux la position de l'administration en fonction des critères retenus par cette dernière ;

- que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe « proposés très bons » soit utilisée dans les Hauts-de-Seine.

Enfin la CGT s'étonne du faible volume (3 promotions au total) dévolu à notre direction, compte tenu des effectifs globaux et relativement à d'autres directions aux effectifs comparables voire supérieurs. Notre délégation considère que ce montant devrait être au moins porté à 5.

Dans sa réponse la Direction a refusé l'impression papier des dossiers et a pris note de la demande d'un temps de préparation supplémentaire.

La direction refuse cette année encore un classement d'agents « proposés très bons », mettant en avant le nombre réduit de potentialités de promotion. Nous le regrettons car cela revient à priver les agents du 92 de la possibilité de se situer et à leur appliquer un traitement différent de celui en vigueur dans la très grande majorité des autres directions.

49 candidats postulaient cette année : 31 de la filière gestion publique, 18 de la filière fiscale.

Pour l'année 2014, les « potentialités » de promotion octroyées par la DG à la DDFIP 92 étaient de 3 (il n'y a plus de quota par filière). Ce volume pour chaque direction est déterminé proportionnellement à l'effectif figurant sur la plage d'appel statutaire. La direction a proposé de porter ce chiffre à 4. Notre délégation proposait 5 (cf. déclaration liminaire) ; la direction s'en est tenue à 4.

Dans son projet, la DDFIP 92 avait retenu deux agents en catégorie « excellent ». Pour l'un des deux, il s'agissait d'un candidat classé « excellent » au titre de la liste d'aptitude de l'année précédente et qui n'avait pas été retenu par la DG.

Comme l'an passé, afin de permettre l'intervention de nos élus dans le cadre de la défense individuelle et de pouvoir informer chaque candidat de sa situation et de ses possibilités d'évolution, nous avons demandé l'examen en séance de tous les dossiers. L'administration a donné son accord.

Il ressort que la Direction procède par élimination en appliquant successivement une série de critères :

- avoir obtenu au moins 8 mois de réduction d'ancienneté au cours des 5 dernières années,
- appréciation "subjective" des mérites de chacun des candidats : bénéficiaire de l'excellence de l'appréciation (avis favorable explicitement indiqué par le chef de service sur la dernière notation, étude du compte-rendu d'entretien, discussion menée exclusivement avec le chef de service sur les mérites de l'agent, mobilité de l'agent, missions ou responsabilités particulières de l'agent, participation à la formation professionnelle départementale et/ou nationale, référent départemental dans un domaine quelconque ...)
- détenir au moins le septième échelon de contrôleur principal,
- être âgé de plus de 45 ans. La direction départementale se base sur les statistiques de réussite à cette sélection par l'administration centrale au titre de l'année précédente. Ainsi 95,50% des candidats sélectionnés par l'administration centrale au titre de l'année 2012 (gestion 2011) sont âgés de 45 à 60 ans.

Les dossiers restants (15/49) ont été considérés comme d'un très bon niveau par la direction.

Après passages au crible successifs, examen des dossiers en séance et débats, **la Direction a finalement proposé 4 candidats dans la catégorie « excellent »** (2 issus de la filière gestion publique et 2 issus de la filière fiscale) qu'elle a classés dans cet ordre. La DG, une fois le plan de qualification ministériel fixé, après avis de la CAP nationale, déterminera le nombre de candidats finalement promus.

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

Résultats des votes :

Candidats proposés « excellent » : Pour : Administration, CGT Finances Publiques ; Contre : Solidaires.

Candidats « à revoir » : Pour : Administration ; Contre : CGT Finances Publiques, Solidaires.

Explication des votes CGT : nous avons voté pour la promotion des quatre 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 présents à cette réunion se tiennent à la disposition de chaque postulant pour tout renseignement complémentaire. Ils invitent les candidats à la prochaine liste d'aptitude à les contacter afin d'examiner ensemble toutes les possibilités d'optimiser leurs chances.

Les élus CGT Finances Publiques - catégorie A
Titulaires : Brigitte COGNET, Pierre-Jean BERTHOUMIEU,
suppléants : Danielle LEFEUVRE-LE VAN HUY, Philippe GEOFFRE