

Compte rendu de la CAP Locale A du 21 novembre 2012 Liste d'Aptitude de B en A

La CAP Locale examinant les propositions de promotion de B en A s'est réunie le 21 novembre 2012. La CGT a lu en ouverture de la réunion la déclaration liminaire suivante :

La CGT Finances Publiques proteste contre les conditions de réunion et de préparation de la présente CAP ; séance plusieurs fois reportée, non respect du délai de huit jours pour la transmission des documents, volume d'autorisations d'absence article 15 insuffisant au regard du nombre de dossiers à examiner, reproduction des dossiers à la charge des élus.

La CGT demande qu'au moins un exemplaire papier de tous les documents mis en consultation soit remis à chaque organisation syndicale représentée à la CAP et que le volume d'autorisation d'absence compte tenu du nombre de dossiers soit porté à une journée pour la préparation et à une journée pour le compte rendu.

La direction générale a décidé de tenir les CAPL de listes d'aptitude 2013 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 pouvoir d'achat, leur demande de mutation et l'exercice de leurs missions.

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, réaffirme son opposition à toute diminution du volume de promotions en 2013.

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 opa-

ques 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 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.

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

En réponse à cette déclaration, la Direction a accepté notre demande de mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentée un exemplaire papier de tous les dossiers des postulants.

La direction a par contre refusé un classement supplémentaire d'agents « proposés très bons », arguant du petit nombre de potentialités de promotion. La direction a fait savoir qu'elle acceptait un tel classement pour la liste d'aptitude de C en B, le

volume de promotion étant plus important.

52 candidats postulaient cette année : 34 de la filière gestion publique, 18 de la filière fiscale.

Pour l'année 2013, 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. Ce volume pour chaque direction est déterminé proportionnellement à l'effectif figurant sur la plage d'appel statutaire. Il s'agit d'un montant

plafond à valeur indicative : en effet la direction a confirmé que le ministre n'a toujours pas fait connaître le volume de promotion, ce que nous dénonçons dans notre déclaration liminaire.

Dans son projet, la DDFIP 92 avait retenu deux agents en catégorie «excellent» : un de la filière fiscale et un de la filière gestion publique. Il s'agissait des deux candidats classés « excellent » au titre de la liste d'aptitude de l'année antérieure et qui n'avaient pas été retenus 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 trois +0,06 au cours des 5 dernières années,
- bénéficier d'un avis très favorable à l'accès au grade supérieur (filiale FGP) ou de l'excellence de l'appréciation (filiale fiscale),
- détenir au moins le septième échelon de contrôleur principal,
- sauf exception, être âgé d'au moins 45 ans et de moins de 61 ans,
- atteindre partout l'excellence au tableau synoptique (filiale GP).

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 souhaitable.

- l'absence de mobilité fonctionnelle et/ou géographique au cours de la carrière est pénalisante.

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. Elle a ensuite classé chacune des candidatures au sein de chaque filière puis a effectué un interclassement des candidats des deux filières. La DG, une fois le plan de qualification ministériel fixé, après avis de la CAP nationale, déterminera le nombre de candidats finalement promus.

Notre délégation a demandé que davantage de candidats soient classés dans la catégorie « excellent ». La direction a objecté que la circulaire de la DG imposait un montant maximal, dans le 92 de deux par filière.

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,

Contre : Solidaires.

Pour la liste des 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 Finances Publiques - catégorie A

Titulaires : Brigitte COGNET, Pierre-Jean BERTHOUMIEU,
suppléants : Danielle LEFEUVRE-LE VAN HUY, Philippe GEOFFRE