

FO : le syndicat qui reste un syndicat

CAP Locales 'C en B' & 'B en A'

6 novembre 2014

... **Listes d'aptitude 2015** ...



F.O.-DGFIP est le seul syndicat à revendiquer le droit au retour pour les deux filières, au titre d'une véritable harmonisation par le haut.

F.O.-DGFIP est **POUR** la promotion interne, **POUR** la liste d'aptitude comme voie d'accès au corps supérieur.

Le **DROIT AU RETOUR** favorise cette promotion interne.

Seul **F.O.-DGFIP** défend le droit au retour pour tous les promus en interne, dans les deux filières, même en surnombre dans un département fermé, comme cela existait au Trésor.

Les candidats seront répartis en 3 groupes :

- **excellent** : ce sont les dossiers qui seront présentés en CAP Nationale par la direction de l'Oise. Ils sont évoqués et retenus en CAP Locale, puis ils sont classés par ordre de mérite par la direction locale. Les candidats "excellents" reçoivent leur fiche de proposition (également transmise à la CAPN) avec mention du rang de classement local.
- **très bon** : ce sont les dossiers qui ont vocation à passer en "excellent" si les mérites de l'agent sont confirmés (ces dossiers ne sont pas classés, d'où leur présentation par ordre alphabétique) ;
- **à revoir** : ce sont tous les autres dossiers.

La CAP Locale débat et fait évoluer cette répartition en excellent / très bon / à revoir. Dans l'Oise, la CAPL continue à travailler par filière afin de tenir compte des différences constatées dans la notation selon l'origine (tableau synoptique, cumul des bonifications, rédaction de l'avis ou du rapport...).

La CAP Nationale devrait se réunir en mars 2015. Les candidats proposés "**excellents**" seront retenus en respectant l'ordre de mérite établi par la direction de l'Oise, dans la limite des potentialités.

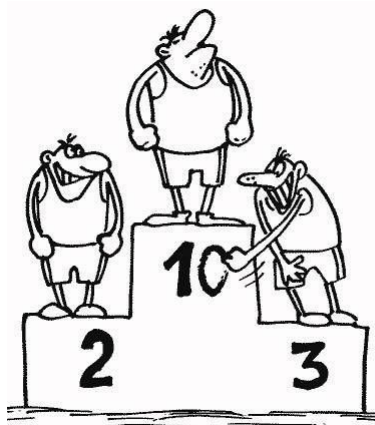
Finalement, pour présenter sur Ulysse la liste issue des débats de la CAP Nationale, le classement au mérite est remplacé par un classement selon l'ancienneté administrative (grade, échelon, ancienneté dans l'échelon etc).

Espérons que le plan de qualification sera connu et signé à la date de la CAPN (et non pas fin août pour début septembre comme pour la liste d'aptitude 2013 !).

Les "potentialités" de promotion ne sont plus distinguées par filière. Il y a encore et toujours moins de potentialités cette année. Cette volumétrie n'est qu'une indication permettant le déroulement des travaux des CAP, en l'absence de la signature du **Plan de Qualification Ministériel** (PQM).

FO a voté **POUR** les groupes "**très bons**" et "**excellents**", afin de rappeler clairement que **FO** est **POUR** la liste d'aptitude.

FO a refusé de voter sur la catégorie de candidats "**à revoir**", car cette appellation est tout à fait inappropriée compte tenu de la qualité des dossiers présentés (notamment pour les candidats qui n'ont pas encore le grade de "principal", cf. notre explication plus loin). De plus ce vote est parfaitement inutile.



1°) Liste d'aptitude "C en B"

FO a lu une [déclaration liminaire](#) pour dénoncer la réduction continue des volumes de promotions et le manque de lisibilité sur le nombre des futurs promus, sans oublier de rappeler l'attachement du syndicat à la liste d'aptitude et au droit au retour.

En préambule, l'administration nous indique que très peu d'agents sont venus participer aux réunions collectives d'information sur la sélection par liste d'aptitude, bien que le nombre de premières candidatures soit assez important cette année. Ainsi, les mises en garde relatives à la mobilité (géographique et fonctionnelle), à la demande de mutation nationale à effectuer dès janvier, au faible gain de rémunération obtenu (en particulier pour les agents en fin de carrière), ou aux chances réelles de promotion, n'ont pas pu être effectuées de manière satisfaisante, ce qui inquiète beaucoup la direction.

Pour **FO**, cela traduit clairement les difficultés que rencontrent nos collègues pour s'absenter de leur service compte tenu des manques d'effectifs et de la saturation des services. Sans oublier l'appréhension d'utiliser FDD pour obtenir le remboursement du trajet jusqu'à Beauvais...

Conditions à remplir pour être candidat

- avoir fait acte de candidature avant le 12/09/2014 ;
- être agent administratif ou technique des Finances Publiques ;
- justifier de 9 ans de services publics au 31/12/15;
- être en position d'activité à la date de la CAPL et à la date de la promotion (01/09/15).

Voici le tableau **FO** qui présente l'évolution du nombre de candidats dans l'Oise chaque année, ainsi que la proportion de classés EXCELLENTS et TRES BONS :

liste d'aptitude	2012			2013			2014			2015		
	FF	GP	total	FF	GP	total	FF	GP	total	FF	GP	total
ex-DGCP ou ex-DGI												
agents remplissant les conditions statutaires	212	130	342	199	117	316	180	104	284	167	102	269
candidats déclarés	50	79	129	55	71	126	48	58	106	44	53	97
pourcentage de candidats	23,6%	60,8%	37,7%	27,6%	60,7%	39,9%	26,7%	55,8%	37,3%	26,3%	52,0%	36,1%
pourcentage des « excellents » parmi les candidats	20,0%	13,9%	16,4%	14,5%	14,1%	14,3%	14,6%	12,1%	13,2%	9,1%	9,4%	9,3%
pourcentage des « très bons » parmi les candidats	42,0%	40,5%	41,4%	45,5%	47,9%	46,8%	45,8%	51,7%	49,1%	43,2%	52,8%	48,5%

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle sont :

- les évaluations-notations des 5 dernières années (appréciations et évolutions chiffrées) ;
- l'aptitude à exercer les fonctions d'un cadre B ;
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- le parcours professionnel (nature et diversité des fonctions exercées, participation à des concours) ;
- **le rapport du chef d'unité (critère local) ;**
- **le tableau synoptique EDEN RH (critère local).**

Les candidats retenus "excellents" avaient les profils ci-contre (moyenne d'âge = 49 ans).

échelon	bonifications sur 5 ans	tableau EDEN RH	filiale
AAP1 7	0,15	4E	GP
AAP2 8	0,15	4E	GP
AAP1 7	0,17	4E	GP
AAP1 6	0,17	4E	GP
AAP2 6	0,15	5E	GP
AAP1 5	0,16	4E	FF
AAP2 6	0,18	4E	FF
AAP1 7	0,14	3E - 1TB	FF
AAP2 8	0,12	4E	FF

A l'échelle nationale, l'an dernier, les promus se situaient majoritairement dans une tranche d'âge de 56-60 ans. Voici les chiffres donnés par Bercy :

	Année 2014				Rappel 2013			
	Candidats		Promus		Candidats		Promus	
	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade
Répartition par tranche d'âge								
39 ans et moins	757	9,0%	18	1,8%	1090	10,0%	19	1,6%
40-44 ans	1671	19,9%	183	17,9%	2093	19,3%	195	16,1%
45-50 ans	1805	21,5%	260	25,4%	2280	21,0%	290	24,0%
51-55 ans	2250	26,8%	317	31,0%	2924	26,9%	383	31,7%
56-60 ans	1574	18,8%	202	19,7%	2119	19,5%	276	22,8%
61 ans et plus	330	3,9%	44	4,3%	349	3,2%	46	3,8%
Total	8387	100,0%	1024	100,0%	10855	100,0%	1209	100,0%

En effet, les conditions du reclassement à l'ancienneté administrative en CAP Nationale ont des conséquences discriminantes sur les jeunes candidatures : pour ne pas perdre de promotion, les CAP Locales proposent de plus en plus d'agents anciens, et de moins en moins d'agents jeunes. Notamment, les agents qui n'ont pas le grade de "principal" n'ont de fait aucune chance d'être sélectionnés compte tenu du risque d'éviction en CAP Nationale. L'extrait du tableau ci-dessous, établi par la DG, le prouve :

	Année 2014				Rappel 2013			
	Candidats		Promus		Candidats		Promus	
	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade
AAP 1ère classe								
Total AAP 1ère classe	5484	65,4%	815	79,6%	6939	63,9%	975	80,6%
AAP 2ème classe								
Echelon 11	2			0,0%	5	0,0%	0	0,0%
Echelon 10	6	0,1%	1	0,1%	4	0,0%	0	0,0%
Echelon 09	2	0,0%		0,0%	8	0,1%	1	0,1%
Echelon 08	429	5,1%	52	5,1%	802	7,4%	79	6,5%
Echelon 07	725	8,6%	74	7,2%	969	8,9%	73	6,0%
Echelon 06	776	9,3%	55	5,4%	763	7,0%	54	4,5%
Echelon 05	538	6,4%	25	2,4%	529	4,9%	23	1,9%
Total AAP 2ème classe	2478	29,5%	207	20,2%	3080	28,4%	230	19,0%
AA 1ère classe								
Total AA 1ère classe	364	4,3%	0	0,0%	757	7,0%	4	0,3%

Par effet domino, chaque année, les directions classent des agents plus anciens pour assurer leur sélection définitive dans un contexte de forte diminution du volume des promotions, a fortiori cette année car le niveau de coupure 2015 est inconnu.

La direction locale de l'Oise l'a bien compris, puisque **la coupure 2014 est donnée en séance pour éclairer l'examen des candidatures : AAP2 échelon 5 ou 6**. Néanmoins, l'administration propose de classer 2 candidates AAP2-6. Pour **FO**, les candidates sont brillantes et il ne fait aucun doute qu'elles méritent une promotion sans délai, mais il existe un risque non négligeable que la coupure 2015 soit plus sévère encore qu'en 2014 et que l'Oise perde ces 2 candidates AAP2-6, en particulier si le plan de qualification est moindre que la volumétrie de travail utilisée pour tenir les CAP Locales, ce qui s'est hélas déjà vu.

A l'issue des débats, pour les 2 filières, les élus **FO** ont obtenu que certains dossiers classés "**à revoir**" par l'administration soient déplacés dans le vivier des "**très bons**", et que plusieurs dossiers pastillés "**très bons**" soient classés "**excellents**".

Les élus **FO** tiennent à saluer la qualité des dossiers retenus dans la cadre de l'établissement de cette liste d'aptitude 2015, dont la très forte sélectivité est évidente. Il suffit de regarder la proportion de candidats "**très bons**" qui mériteraient eux aussi une inscription en rang utile pour s'en convaincre.



Liste d'aptitude 2015
7 places potentielles



rang	NOM	Prénom	affectation actuelle
1			Compiègne municipale
2			SIE de Beauvais
3			Creil municipale
4			SIP de Compiègne
5			Beauvais Amendes
6			SIE de Beauvais
7			Grandvilliers
8			BCR (Beauvais)
9			Equipe de Renfort

* candidat proposé excellent l'an dernier

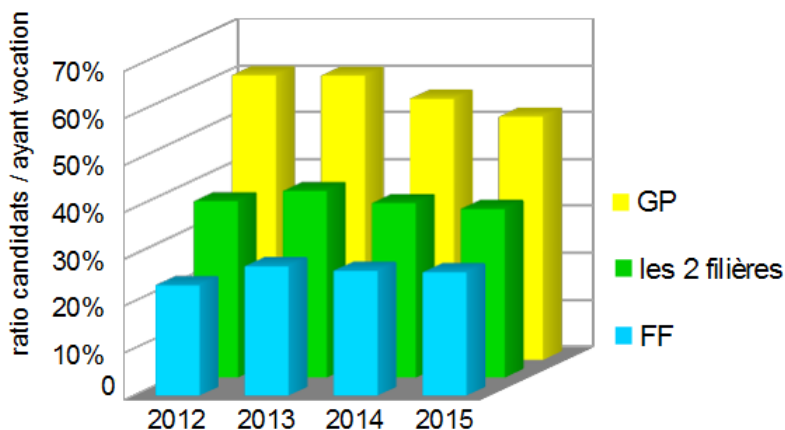
Vos représentants **FO** en CAP de catégorie B

Bernadette PHILIPS, Direction BLI
Jacky DURAND, équipe de renfort
Lydia THIEL, SIE Compiègne Nord

Véronique BOQUELET, Auneuil
Marie-Christine RAYAUME, équipe de renfort
Geneviève TOMBRET, Attichy

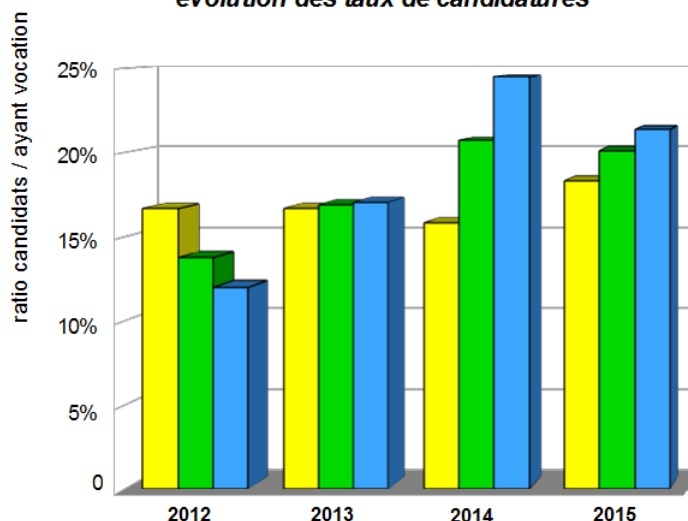
Liste d'aptitude dans l'Oise (C en B)

évolution des taux de candidatures



Liste d'aptitude dans l'Oise (B en A)

évolution des taux de candidatures



2°) Liste d'aptitude "B en A"

En l'absence de déclarations liminaires, l'administration nous indique en préambule que 20 contrôleurs ont participé à la réunion collective d'information sur la sélection par liste d'aptitude, aucun n'ayant sollicité d'entrevue individuelle. La direction locale insiste fortement sur les faibles chances de promotion et encourage les candidats à passer les concours et l'examen professionnel en parallèle.

Conditions à remplir pour être candidat

- avoir fait acte de candidature avant le 12/09/2014 (la lettre précisant la spécialité choisie et affirmant l'engagement de rejoindre le poste attribué par l'administration en cas de promotion) ;
- être fonctionnaire de catégorie B de la DGFIP ou secrétaire administratif relevant des ministres chargés de l'économie et du budget ;
- justifier d'au moins 15 ans de services publics dont 8 effectifs dans un corps de catégorie B (au 01/01/2015) ;
- être en position d'activité à la date de la CAPL et à la date d'effet de la promotion soit le 1^{er} septembre 2015.

Les candidats doivent préciser pour quelle spécialité ils optent au titre de cette sélection : gestion des comptes publics, fiscalité, cadastre, hypothèques. Cette spécialité conditionnant les modalités d'attribution des postes offerts en première affectation, l'option choisie est donc irréversible pour 2015.

Voici les statistiques des candidats dans l'Oise :

liste d'aptitude	2012			2013			2014			2015		
	FF	GP	total	FF	GP	total	FF	GP	total	FF	GP	total
ex-DGCP ou ex-DGI												
agents remplissant les conditions statutaires (ayant vocation)	109	66	175	94	72	166	98	76	174	103	71	174
candidats déclarés	13	11	24	16	12	28	24	12	36	22	13	35
pourcentage de candidats	11,9%	16,7%	13,7%	17,0%	16,7%	16,9%	24,5%	15,8%	20,7%	21,4%	18,3%	20,1%
pourcentage des « excellents » parmi les candidats				18,8%	25,0%	21,4%	12,5%	25,0%	16,7%	9,1%	15,4%	17,1%
pourcentage des « très bons » parmi les candidats				56,3%	75,0%	64,3%	54,2%	75,0%	58,3%	72,7%	61,5%	68,6%

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle sont :

- les évaluations-notations des 5 dernières années (appréciations et évolutions chiffrées) ;
- l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement ;
- le parcours professionnel (nature et diversité des fonctions exercées, participation à des concours) ;
- **le rapport du chef d'unité (critère local) ;**
- **le tableau synoptique EDEN RH (critère local).**

échelon	bonifications sur 5 ans	tableau EDEN RH	filière
CP 10	0,13	4E	GP
CP 9	0,19	6E	GP
CP 10	0,22	4E	FF
C1 11	0,20	4E	FF

Les candidats retenus "excellents" ont les profils ci-contre (moyenne d'âge = 55 ans).



L'an dernier, l'Oise n'a finalement bénéficié que d'une seule promotion potentielle, bien que 2 potentialités aient été annoncées. Cette année, c'est la peau de chagrin, avec une seule place à prendre pour les 2 filières...

Liste d'aptitude 2015
1 place potentielle



rang	NOM	Prénom	proposé excellent depuis	affectation actuelle
1	[REDACTED]		Liste 2013	SIP de Compiègne
2			Liste 2013	CDIF de Compiègne
3			Liste 2014	Auneuil
4			Liste 2014	Direction – SFDL

Face à un tel rythme de promotion misérable, **FO** dénonce une liste d'aptitude figée pour l'avenir, et craint que les candidats de l'Oise y laissent leur motivation.

Le Président a souhaité établir une liste d'aptitude 2015 dont la volumétrie ne serait pas surdimensionnée au regard des possibilités d'accès qui sont offertes. C'est pourquoi il a été décidé de maintenir la liste reprise telle quelle de l'an dernier, avec 2 candidats par filière, coupant court aux débats.

Pour les 4 candidats déjà proposés "excellents" l'an dernier qui ont renouvelé leur candidature, l'inscription reste acquise.

Le champ des débats de cette CAP Locale s'est trouvé de fait limité à l'évocation des nouveaux dossiers et des candidatures à pastiller comme "très bonnes", très nombreuses encore cette année.

Tous les dossiers classés cette année avaient déjà été classés en 2014 mais non promus. L'ordre de mérite établi l'an dernier est conservé pour la liste 2015.

Pour information, voici les chiffres communiqués par la DG sur la typologie des promus de "B en A" :

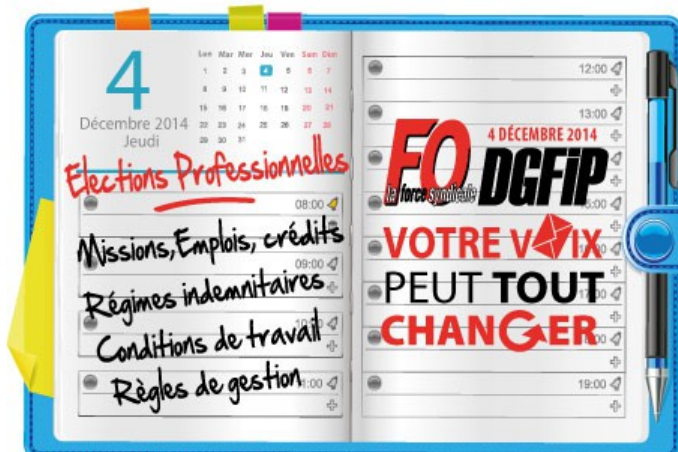
	Année 2014				Rappel 2013			
	Candidats		Promus		Candidats		Promus	
	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade
2. Répartition par tranche d'âge								
39 ans et moins	16	0,4%	1	0,5%	21	0,5%	0	0,0%
40-44 ans	366	8,8%	4	2,0%	415	9,6%	8	3,4%
45-50 ans	1008	24,1%	50	25,0%	1150	26,5%	80	34,2%
51-55 ans	1358	32,5%	64	32,0%	1368	31,5%	83	35,5%
56-60 ans	1192	28,5%	68	34,0%	1160	26,7%	60	25,6%
61 ans et plus	236	5,7%	13	6,5%	224	5,2%	3	1,3%
Total	4176	100,0%	200	100,0%	4338	100,0%	234	100,0%

	Année 2014				Rappel 2013			
	Candidats		Promus		Candidats		Promus	
	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade	Nombre	% / grade
1. Répartition par grade								
Contrôleur principal - 12	1	0,0%		0,0%				
Contrôleur principal - 11	377	9,0%	28	14,0%	0	0,0%	3	1,3%
Contrôleur principal - 10	506	12,1%	46	23,0%	731	16,9%	67	28,6%
Contrôleur principal - 09	1018	24,4%	53	26,5%	1127	26,0%	78	33,3%
Contrôleur principal - 08	925	22,2%	49	24,5%	961	22,2%	45	19,2%
Contrôleur principal - 07	759	18,2%	19	9,5%	887	20,4%	32	13,7%
Contrôleur principal - 06	113	2,7%		0,0%	163	3,8%	6	2,6%
Contrôleur principal - 05	144	3,4%	3	1,5%	108	2,5%	0	0,0%
Contrôleur principal - 04	29	0,7%		0,0%	40	0,9%	0	0,0%
Contrôleur principal - 03	2	0,0%		0,0%	3	0,1%	0	0,0%
Contrôleur principal - 02	1	0,0%		0,0%				
<i>Total CP</i>	<i>3875</i>	<i>92,8%</i>	<i>198</i>	<i>99,0%</i>	<i>4020</i>	<i>92,7%</i>	<i>231</i>	<i>98,7%</i>
<i>Total C. 1ère classe</i>	<i>227</i>	<i>5,4%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>222</i>	<i>5,1%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
<i>Total C. 2ème classe</i>	<i>15</i>	<i>0,4%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>42</i>	<i>1,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
Géomètre principal - 11	18	0,4%	1	0,5%	0	0,0%	1	0,4%
Géomètre principal - 10	18	0,4%	1	0,5%	24	0,6%	2	0,9%
<i>Total GP</i>	<i>51</i>	<i>1,2%</i>	<i>2</i>	<i>1,0%</i>	<i>41</i>	<i>0,9%</i>	<i>3</i>	<i>1,3%</i>
<i>Total géomètre</i>	<i>1</i>	<i>0,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>3</i>	<i>0,1%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>

FO est favorable à la liste d'aptitude comme mode de promotion interne mais dénonce le trop faible volume de promotions, toujours à cause des plans de qualification à la baisse, toujours pour cause de restrictions budgétaires. Avec seulement 1 potentialité cette année, comme l'a dit la direction : "*la fenêtre est étroite*"...



Vos représentants FO en CAP de catégorie A
Marie-Andrée SARAIVA, division des professionnels
Mélanie VATIN, division des collectivités locales - Hélios



Contactez
vos élus **FO**
pour toute question
relative à la tenue
de ces CAP Locales.