

Liste d'aptitude de B en A 2012

Une différence notable de cultures !

La CAP Locale commune de liste d'aptitude de B en A pour 2012 s'est tenue le mardi 8 novembre 2011, sous la présidence de M. PONS, chef du pôle Pilotage et Ressources. Cette CAP Locale qui réunissait les élus des CAP des Inspecteurs de l'ex DGCP, de la DSF d'Aix et de la DSF de Marseille a permis de mettre en exergue une totale différence de cultures entre les deux filières.

Positions des OS par rapport à la liste d'aptitude :

FO DGFIP 13	Favorable à la liste d'aptitude
Union SNUI/SUD TRESOR	CONTRE
CGT Finances Publiques	CONTRE

Données chiffrées :

La direction locale a fourni quelques données :
Au niveau national pour 2011 :

Filière	Ayants vocation	Sélectionnés	%
Filière Fiscale	8 300	160	2%
Filière Gestion Publique	3 206	107	3,34%

Lors des discussions directionnelles des plans de qualification, FORCE OUVRIERE a toujours défendu l'abondement des possibilités réservées aux listes d'aptitude qui, en y regardant de près ne concernent pas la même population que le concours.

En 2011, 80% des promus sont Contrôleurs Principaux de 7^{ème} échelon et ont entre 45 et 55 ans.

Les anti listes d'aptitude ont privilégié l'abondement des places offertes au concours interne ou à l'examen professionnel. C'est une différence fondamentale de philosophie entre les deux filières.

Le Président de la CAP Locale prétend que la liste d'aptitude est la troisième voie d'accès à la catégorie A. C'est faux ! Pourquoi classer les voies d'accès ? C'est comme dire que pour aller de Marseille à Paris, la première voie est la voie aérienne, la deuxième la voie ferrée et la troisième la voie routière. Serait ce moins noble d'aller à Paris par la route ? Pourquoi tant de dénigrement de la liste d'aptitude ? Pour se dédouaner d'avoir à faire une sélection ? Car c'est bien le principe même, la direction locale doit procéder à une sélection **après discussions avec les représentants des personnels**, lors d'une CAP.

Les candidatures :

	Ayants vocation	Candidats		Ratio* 2012
		2012	2011	
FF	449	78	44	17,37%
FGP	271	76	121	28%

*Nbre de candidats /ayant vocation

La fusion a eu pour effet :

- ✓ La diminution du nombre de candidats dans la filière Gestion Publique, probablement à cause de l'abandon de la garantie d'une affectation dans la zone Sud Méditerranée. Certains

collègues ont eu peur de pouvoir se retrouver loin de chez eux avec une affectation nationale potentielle.

- ✓ L'augmentation du nombre de candidats de la filière Fiscale probablement grâce à l'abandon de l'oral de sélection.

Les quotas départementaux : comment sont-ils calculés ?

Filière	Nombre de possibilités
Gestion Publique	3
Fiscale (Aix 132)	2
Fiscale (Marseille 131)	2

Les propositions initiales de la direction : bien que les nombres de candidats soient à l'équilibre entre les deux filières

Filière	Excellents	Très bons
Gestion Publique	3	3
Fiscale	6	9

METHODOLOGIE

FO DGFIP 13 a sévèrement critiqué la méthodologie utilisée par la direction locale qui n'a fait preuve ni de transparence, ni d'équilibre (cf la déclaration liminaire sur le site du syndicat :

www.fo-dgfip.fr/013/).

Absence de transparence dans la mesure où les quotas de la filière fiscale et les classements des chefs d'unité n'ont pas été remis aux élus pour préparer la CAP malgré leur demande. Absence d'équilibre dans la mesure où :

- ✓ Moins de 8% des candidats de la filière Gestion Publique seraient inscrits sur un des deux tableaux (excellents ou très bons)
- ✓ Plus de 16% des candidats de la filière Fiscale le seraient sur ces mêmes tableaux.

Cette absence d'équilibre apparaît également entre les deux filières pour les réunions avant la sélection :

- Une réunion des chefs de service et des chefs de postes comptables pour la filière fiscale
- Une réunion des AFiP Territoriaux (ex RF) pour la filière Gestion Publique
- Une réunion des chefs de divisions de la DRFiP
- Pas de réunions pour les chefs de poste de la FGP

Pourquoi les chefs de postes comptables de la FGP sont-ils écartés ? C'est le choix de l'administration ! Dans la FGP, ces derniers étaient totalement partie prenante dans le processus de sélection. Ils opéraient un classement qui était remis aux élus de la CAP Locale. Cela se faisait dans la transparence !

Le rééquilibrage :

Après la lecture de la déclaration liminaire des élues FO DGFIP 13, face à leurs arguments incontestables, la direction locale a rééquilibré le tableau des « excellents ».

Filière	Excellents	Très bons
Gestion Publique	5	5
Fiscale	7	10

Le vivier :

Dans la filière Gestion Publique, une sélection des « très bons » n'existait pas. D'autre part, puisqu'on peut stagner dans ce groupe plusieurs années, qu'on peut intégrer ce groupe et ne jamais passer dans celui des « excellents » voire qu'on peut passer du groupe « à revoir » directement dans le groupe des « excellents », on peut se demander à quoi sert ce vivier des « très bons ».

Par ailleurs, si tous les « très bons » devaient passer dans le groupe des « excellents » ; avec les quotas actuels, la liste est bloquée pour 4 ans ! 27 inscrits pour 7 possibilités par an ! Ce système est absurde !

Les élues FO DGFIP 13 se sont étonnées qu'un dossier jamais évoqué précédemment dans les CAPL était propulsé en « excellent » tandis qu'à l'inverse, des dossiers de collègues reçus à l'initiative de la direction locale lors d'un entretien, donc mis en exergue, étaient positionnés dans les dossiers « à revoir ». Par ailleurs, un dossier de la FF classé en excellent pour 2011 était rétrogradé « très bon » !? Les élus l'ont fait remarqué. Manque probable de préparation de la direction locale !

Les élus de l'Union SNUI/SUD Trésor ont déclaré ne pas vouloir classer les collègues entre eux ni remettre en cause la liste des classés « excellents » de l'administration. Cette approche doit parfaitement convenir à la direction locale qui peut inscrire qui elle souhaite en « excellents » sans avoir à expliquer ni justifier ses choix. C'est une façon de faire bien singulière qui satisfait pleinement les deux parties.

Pour FO DGFIP 13, les débats doivent être clairs et transparents. Il appartient à la direction de faire sa proposition mais elle doit être capable d'expliquer ses choix de sélection devant les représentants des personnels. Aucun arrangement ne doit être possible. **Les syndiqués comme les non syndiqués qui ont les meilleurs dossiers doivent pouvoir prétendre à la promotion.** Personne ne peut faire croire que tous les dossiers se valent et qu'il est absolument impossible de procéder à une sélection qui soit la moins contestable possible.

Analyse des dossiers : une différence de cultures phénoménale

Dans la filière Gestion Publique, l'analyse des dossiers était réalisée pendant la préparation. Un ensemble de critères étaient examinés : qualité du dossier, appréciations et notations, réalisations d'intérim, équilibre géographique départemental, classements des chefs d'unité. Un consensus se dégageait avec les représentants de l'administration qui expliquaient leurs choix.

Dans la nouvelle configuration, grâce aux anti listes d'aptitude ; il est interdit de noter, interdit pour un chef d'unité de donner un avis ; parler d'émulation ou de classement équivaut à commettre un acte grave et répréhensible. On voudrait supprimer la liste d'aptitude qu'on ne s'y prendrait pas autrement. FO DGFIP 13 ne croit pas en l'hypothèse que « *personne ne sait noter ou faire un classement donc qu'il faut remplacer la liste d'aptitude par un examen professionnel* » ! La ficelle est grosse ! La couleuvre a du mal à passer dans le gosier !

Alors, pour ne pas avoir à choisir, à faire une préparation pointue, on noie tout le monde dans la masse et on fait tout pour que personne n'émerge. C'est la nouvelle méthode ! On évoque des noms à la direction en demandant « *qu'est ce qu'on lui dit pour l'année prochaine ?* » « *Doit il encore candidater en 2013 parce qu'il a cinq fois une notation à 0 sur cinq années ?* » « *Vous ne pouvez pas demander au chef de poste qu'il booste son rapport ?* ». On lit des appréciations sans aucune conviction, juste pour dire au collègue le lendemain « *j'ai parlé de toi au directeur ! Ton nom figurera au procès verbal !* ».

Plus de 70 noms cités, oui cités, non pas défendus avec conviction et des arguments en béton, juste cités, pour... 7 promus en 2012.

Ce genre de méthode a un avantage ... pour les organisations syndicales qui s'assurent un clientélisme certain: « *donne moi ton dossier, j'en parlerai au directeur !* ». Le contrôleur qui a cinq années de suite une notation à zéro ne passera jamais Inspecteur, même si c'est difficile de lui dire.

Il est temps de faire évoluer ces méthodes qui sont d'une autre époque. S'il faut passer 7 heures pour une sélection d'une dizaine de dossiers pour une cent cinquantaine de candidats, c'est vraiment qu'il y a, ou un problème de méthode, ou une volonté de nuire aux listes d'aptitude.

FO DGFIP 13 n'approuve pas cette méthodologie qui sert plus les OS que les agents.

La direction a proposé :

- ✓ Le groupe des « excellents », elle a fait voter ;
FO DGFIP 13 a voté POUR, la CGT POUR et l'Union SNUI/SUD Trésor ABSTENTION.
- ✓ La direction a proposé le groupe des « Très bons » et elle a fait voter.
FO DGFIP 13 a voté POUR, la CGT et l'Union SNUI/SUD Trésor ABSTENTION.
- ✓ Elle a également fait voter pour le groupe des « à revoir » bien que ça ne veuille rien dire :
FO DGFIP 13 a voté ABSTENTION, la CGT et l'Union SNUI/SUD Trésor CONTRE.

Auparavant dans la filière Gestion Publique les autres OS votaient CONTRE parce qu'elles étaient CONTRE la liste d'aptitude. La fusion a là aussi fait évoluer les pratiques

Les élus FO DGFIP 13 quittent la CAP Locale des Inspecteurs la tête haute. Sous le mandat qui s'achève, des non syndiqués mais aussi des syndiqués ailleurs qu'à FO voire même des militants d'autres OS, ont pu être promus au grade d'Inspecteurs. FO DGFIP a toujours défendu la promotion par liste d'aptitude.

La CAP Nationale qui devra valider les travaux des CAP Locales et arrêter définitivement la liste des promus 2012 devrait se tenir du 20 au 22 février 2012.

Depuis la circulaire du 22 août 2011, les organisations syndicales n'ont plus le droit d'afficher sur leur site web les listes nominatives des agents mutés ou sélectionnés sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement.

Ceux qui ne sont pas syndiqués et qui souhaitent recevoir les tableaux des sélectionnés ou les informations sans pour autant être adhérents doivent adresser un courriel sur la boîte mail du syndicat FO DGFIP à l'adresse suivante :

fo.drfig13@dgfip.finances.gouv.fr

en précisant, « j'autorise le syndicat FO DGFIP 13 a m'envoyer des mails sur ma boîte à lettres fonctionnelle ».