

## Liste d'aptitude de C en B 2012

### Une différence notable de culture

La CAP Locale commune de liste d'aptitude de C en B pour 2012 s'est tenue le jeudi 10 novembre 2011, sous la présidence de M. PONS, chef du pôle Pilotage et Ressources. Cette CAP Locale qui réunissait les élus des CAP des Contrôleurs 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                          |

Une organisation dévoile les listes avant la CAP Locale :

FO DGFIP 13 a sévèrement protesté contre le dévoilement par une OS des tableaux préparatoires des inscrits avant la CAPL (cf la déclaration liminaire sur le site du syndicat :

[www.fo-dgfip.fr/013/](http://www.fo-dgfip.fr/013/)).

Il s'agit d'une **atteinte aux règles de confidentialité et d'une pratique anticoncurrentielle intolérable**.

Le Président a-t-il réagi ? A-t-il rappelé les règles en la matière ? Non ! Il n'a rien dit !

Données chiffrées :

La direction locale a fourni quelques données :

Au **niveau national** pour 2011 :

| Filière                  | candidats | Sélectionnés |
|--------------------------|-----------|--------------|
| Filière Fiscale          | 3 653     | 718          |
| Filière Gestion Publique | 11 198    | 1 167        |

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 AAP 1<sup>ère</sup> classe de 6<sup>ème</sup> échelon et 70% 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 principe même de la CAP Locale : la direction locale doit procéder à une sélection **après discussions avec les représentants des personnels**, lors d'une CAP.

Les candidatures dans les BdR :

|     | Ayants vocation | Candidats |      | Ratio* 2012 |
|-----|-----------------|-----------|------|-------------|
|     |                 | 2012      | 2011 |             |
| FGP | 343             | 240       | 311  | 70%         |
| FF  | 612             | 166       | 82   | 27%         |

\*Nb de candidats /ayant vocation

La fusion a eu pour effet :

- ✓ La diminution importante (- 23%) du nombre de candidats dans la filière Gestion Publique
- ✓ L'augmentation (plus du double) du nombre de candidats de la filière Fiscale probablement grâce à l'abandon de l'oral de sélection.

**FO DGFIP avait revendiqué le « droit au retour » c'est-à-dire une affectation dans le département d'origine pour les promus, lors des discussions sur l'harmonisation des règles de gestion. Les autres O.S. l'ont refusé ! La direction générale les a suivis.**

Les quotas départementaux : comment sont-ils calculés ?

| Filière                 | Nombre de possibilités |
|-------------------------|------------------------|
| Gestion Publique        | 26                     |
| Fiscale (Aix 132)       | 10                     |
| Fiscale (Marseille 131) | 13                     |

Les propositions initiales de la direction :

| Filière          | Excellents | Très bons |
|------------------|------------|-----------|
| Gestion Publique | 23         | 16        |
| Fiscale          | 20         | 14        |

METHODOLOGIE : 2 jours pour faire une sélection

La CAP Locale a duré de 9h30 à 17h00 le jeudi 10 novembre et s'est poursuivie le lundi 14 de 14h00 à 18h00.

Deux jours pour cette sélection ! C'est énorme si, par ailleurs, on constate que tous les dossiers ne sont pas systématiquement évoqués.

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

[www.fo-dgfip.fr/013/](http://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.

Une absence d'équité apparaît également entre les deux filières en ce qui concerne 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 !

Les agents avaient des perspectives sur une éventuelle promotion. Dans le nouveau système, il n'y a plus de repères. Par ailleurs les classements antérieurs de la FGP ont été bouleversés sans aucune explication tangible. **Ce nouveau système est absurde et non transparent !**

Proposition finale:

La direction locale a ajouté quelques agents sur les tableaux des « excellents » et des très bons.

| Filière          | Excellents | Très bons |
|------------------|------------|-----------|
| Gestion Publique | 31         | 17        |
| Fiscale          | 28         | 14        |

### 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 ».

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 culture 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, équilibre géographique départemental, classements des chefs d'unité. Un consensus se dégagait 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 !* ».

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 !* ». Un agent qui a cinq années de suite une notation à zéro ne passera jamais contrôleur, 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 autant de temps pour une sélection, 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.**

**Passer autant de temps pour la sélection, c'est vraiment qu'il y a quelque chose qui cloche.**

La direction a proposé :

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

**FO DGFIP 13 a voté CONTRE en raison de la baisse des quotas de promotion, de la méthodologie employée et du manque de transparence de la direction locale.**

\*\*\*

La CAP Nationale qui devra valider les travaux des CAP Locales et arrêter définitivement la liste des promus 2012 devrait se tenir du 8 au 9 mars 2012.

Le paradoxe de la liste d'aptitude :

**FO DGFIP 13, le seul syndicat  
favorable à la liste d'aptitude  
comme facteur de promotion sociale.**

Les autres syndicats sont CONTRE la liste d'aptitude. Cela ne les empêche pas de soutenir certains dossiers y compris de ceux qui doivent porter la revendication de leur syndicat. Bizarre, non ?

C'est le paradoxe habituel : être CONTRE collectivement mais POUR individuellement puisque ça existe ! Pardi !

**FO DGFIP 13 félicite tous les collègues qui bénéficieront de l'ascenseur social et seront promus en catégorie B.**

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.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr)

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