



SECTION DE L'HERAULT

TEL/ 04-67-15-75-65

Port :06-11-60-25-67

e-mail :fo.034@dgfip.finances.gouv.fr

**Syndicat National
des Finances Publiques
Force Ouvrière**

Section de l'HERAULT

CAP Locale n°2 Liste d'aptitude C en B 2012

CAP commune ! Mais avec des règles qui restent différentes pour chacune des filières... SURREALISTES!

Réunis en formation conjointe le mercredi 16 novembre, les élus des deux filières Impôts et Trésor, devaient établir la liste d'aptitude 2012 selon des règles de gestion différentes car nous sommes en période de convergence.

La parité administrative semblait vouloir tenir cette CAP en totale continuité avec celle habituelle de la filière fiscale. En effet pas question pour la Direction d'écouter et tenir compte des remarques faites par les élus FO-DGFIP-34 sur le déroulement de cette séance, et pour cause quasi seule sa branche filière fiscale mène les débats.

Aussi lorsque les élus FO-DGFIP-34 ,

- s'étonnent de l'évocation d'un dossier non inscrit sur les listes, cela semble anormal à la parité Administrative (relevant de la filière fiscale!)
- dénoncent le fait d'apprendre que la veille de la CAP que les photocopies des dossiers étaient autorisées, (auparavant côté gestion publique, il était légitimement interdit en raison des informations confidentielles qui y sont consignées, de dupliquer ou de sortir les dossiers hors du lieu de consultation.)
- expliquent que du côté gestion publique, les cumuls des évolutions n'étaient pas le 1^{er} critère;
- rappellent que le fait de passer les concours, n'était pas non plus un élément pris en compte;
- signalent que côté GP, la notion de « fourchette d'âge utile des candidats » nous était étrangère,

et déclarent donc que compte tenu de toutes ces remarques les comparaisons des situations des candidats étaient faussées, la Direction minimise ces faits et mieux prend pour seul critère d'interclassement au mérite l'évolution des notes. Résultat, les 6 derniers de la liste sont des agents ex filière publique !

C'est une fusion réussie et le bon dialogue social, vu par la lorgnette héraultaise.

Rappel : L'interclassement entre les 2 filières est de pure forme, histoire de faire comme si tout était fusionné "pour de vrai", alors que la DGFIP peine à mettre en place un système commun. La CAP nationale retravaillera bien les propositions par filière.

Agents originaire fiscale: ils devront participer au mouvement général de mutation de l'année 2012. A cet effet tous les agents dont la candidature a été qualifiée d'excellente par la Direction, à l'issue de la CAP locale seront invités à déposer à titre conservatoire une demande de mutation à la date normale fixée par le mouvement de l'année N. Ce dépôt ne préjuge en rien de leur éventuelle inscription au projet de liste d'aptitude.

Agents originaires de la Gestion Publique : ils seront affectés dans leur département d'origine dans les conditions habituelles

Malgré tout, les élus FO-DGFIP-34 après avoir lu la déclaration liminaire ci-dessous, ont œuvré pour instaurer un semblant de débat.

Madame la Présidente,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la CAP Locale d'élaboration de la liste d'aptitude 2012 au grade de contrôleur 2eme classe des Finances Publiques.

Cette CAP est commune aux deux filières.

En préambule, nous souhaitons réaffirmer que le syndicat FO- DGFIP reconnaît la liste d'aptitude en tant que mode de recrutement au grade supérieur, prévu dans le Statut.

En complément du concours interne normal et spécial, ce moyen permet la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle de ceux qui sont sélectionnés parce qu'ils font preuve au quotidien, des années durant, de qualités indéniables et remarquables.

La liste d'aptitude permet à ceux qui, pour tout un tas de raisons, n'ont pas forcément la possibilité de passer les épreuves des concours d'accès à ce grade.

Pendant des années, les élus FO ont joué leur rôle : un rôle d'analyse des dossiers et de débats parfois intenses avec les différents représentants de l'Administration pour obtenir une sélection la plus objective possible, en prenant en compte de multiples critères (qualité du dossier, âge, situation géographique, parcours professionnel, classement des chefs d'unité, rapport, notation, etc.)

Dans le nouveau contexte, les élus FO- DGFIP- 34 souhaitent continuer à exercer leur rôle avec la même application.

La période de convergence mise en place par la DGFIP a débuté le 1^{er} septembre 2011. La CAP de ce jour va constituer un exercice grandeur nature de comparaison des situations faites aux agents lauréats de ces listes d'aptitude.

Elle met, d'ores et déjà, en exergue de larges distorsions. A l'étude des documents de préparation de la CAP locale, les représentants FO-DGFIP ont eu confirmation des différences de pratiques importantes notamment en matière de notation entre les 2 filières. Ils feront en sorte, au cours des CAP que la sélection des agents retenus pour les listes d'aptitude 2012 les prenne en compte.

- Pourquoi les Directions n'avertissent-elles plus les agents remplissant les conditions statutaires par lettre individuelle d'appel de candidature? (Rendez-vous sur Ulysse et tant pis si vous passez à côté des dates limites).
- Pourquoi le Directeur classera-t-il seul les retenus après la clôture des travaux de CAPL? (Auparavant c'était la CAP locale qui établissait le classement).
- Pourquoi la garantie du droit au retour dans le département d'origine n'est-elle pas offerte aux agents de la filière fiscale, futurs promus en "B" (concours interne et liste d'aptitude)?
- Pourquoi ce droit au retour, gage d'un maintien de la cellule familiale dans une zone géographique restreinte, sans crainte d'un déménagement forcé pour seulement quelques euros, sera abandonné dès 2013 avec affectation nationale pour tous? (Ce ne sera même plus sur des postes offerts car les agents devront remplir une demande de mutation).
- Pourquoi le nombre de places offertes à la liste d'aptitude de C en B est-il aussi différent d'une filière à l'autre?

Ces points complètent ceux dénoncés en CAP locale de "B en A" et qui démontrent qu'à l'évidence la notion de "gagnant-gagnant" si souvent mise en avant par M Parini est totalement oubliée. Il vous faudra l'expliquer aux agents.

Enfin, nous condamnons le manque de transparence qui ne nous a pas permis de préparer correctement cette CAP. En effet refuser de nous communiquer les quotas de promotion contrairement aux directives précisant que les élus doivent avoir tous les renseignements nécessaires à la préparation des instances paritaires ne peut que créer le trouble auprès des élus et des agents concernés. Mieux, la Direction locale a même refusé de nous communiquer le nombre d'agents "ayant vocation" c'est-à-dire tous ceux qui remplissent les conditions pour postuler, au prétexte que cela n'est pas prévu. Toute possibilité d'effectuer des ratios et leurs analyses est ainsi interdite aux élus.

Force est de constater que dans ce département en tout cas, le verre n'est jamais à moitié plein mais toujours à moitié vide!

Les élus FO-DGFIP-34 exigent que tout soit fait pour que les agents puissent être représentés au mieux et le plus efficacement possible. Ils exigent le "gagnant-gagnant" promis par le Directeur Général pour tous les agents.

Les CAP qui traitent des listes d'aptitude sont toujours l'occasion d'entendre un syndicat schizophrène dire haut et fort qu'il s'oppose aux listes d'aptitude (et donc ne participera pas au vote, tout en exigeant un vote global), mais qui dans les faits évoquera tout de même certains dossiers, et un syndicat contorsionniste qui fait le grand écart en déniant la légitimité des listes d'aptitude mais exigeant que les dossiers qu'il soutient soient retenus.

Seul FO assume sa position, clairement favorable à la liste d'aptitude moyen statutaire comme un autre pour accéder au corps supérieur, et défend ses dossiers, adhérents ou non pour autant qu'on lui adresse le double de sa candidature, signifiant ainsi accepter d'être évoqué par ce syndicat.

Pour les autres dossiers s'ils sont de valeurs équivalentes donc excellents, les élus FO n'interviennent pas pour déclasser ces candidats qu'ils soient évoqués par l'Administration, ou par les autres Organisations syndicales. En effet les élus FO-DGFIP-34 affirment que bien des dossiers de la catégorie pastillée "Très bon" ou même "à revoir" sont également excellents, mais réalistes savent que la différence se fait parfois sur un détail et que seul le quota fixé explique le peu de candidats classés en "excellents".

Il faut préciser que cette année et pour 2013 (en principe), les potentialités de promotions sont encore distinguées par filière. Les potentialités 2012 pour l'Hérault sont de 19 pour la Gestion publique et de 14 pour la Filière fiscale.

Les listes d'aptitude ont donc été établies par filière avec vote séparé par liste et selon les trois catégories suivantes : "excellent", "très bon", "à revoir" définies comme suit :

- Excellent : ce sont les dossiers qui seront présentés par la Direction en CAP nationale pour être retenus selon les potentialités prévues.
- Très bon : ce sont les dossiers qui ont vocation à passer excellent l'année suivante si les mérites de l'agent sont confirmés (ces dossiers ne sont pas classés et présentés par ordre alphabétique).
- "à revoir" : ce sont tous les autres dossiers non retenus.

Pour la vitrine et faire comme si la fusion est parfaite un interclassement se fera hors CAP par la seule parité Administrative. Encore un progrès en matière de bon dialogue social!

En préliminaire la Direction a rappelé que les documents transmis aux élus avant la CAP étaient confidentiels et que cela 'avait d'ailleurs été signalé par mail lors de la transmission des documents en question. En effet lors de la CAP de la veille concernant la liste d'aptitude de B en A, la CGT avait "lâché" par inadvertance qu'elle avait divulgué ces éléments confidentiels (listes) aux candidats. FO a donc rappelé le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP, qui précise en son article 39 cette obligation de discrétion professionnelle.

La Direction nous énumère ses critères de sélection tels que définis dans la note d'appel à candidature : vision du dossier dans le temps et à travers le prisme des chefs de services, des ressources humaines puis d'une harmonisation via les chefs de pôle et les Administrateurs Généraux et DRFIP.

Agents ayant vocation (remplissant les conditions statutaires): filière gestion publique: 244

Agents ayant postulés **filière gestion publique : 166 soit 68 % des agents**

Agents ayant vocation (remplissant les conditions statutaires): filière fiscale : 373

Agents ayant postulés **filière fiscale : 81 soit 21,7 % des agents**

Ne serait-ce pas la possibilité pour les uns de rester dans le département et pour les autres l'obligation d'une demande de mutation forcée qui explique cette différence si nette du nombre de postulants selon la filière? Force est donc de constater que FO-DGFIP doit persister dans sa revendication du droit au retour car il permet à tous de pouvoir postuler sans cette crainte du départ

La Direction nous soumet donc côté gestion publique, une liste bloquée de 17 noms sur 19 à choisir en "excellents", et il reste aux OS un os à ronger de 2 possibilités supplémentaires, voire au mieux 3 si on prend une marge, et du côté filière fiscale elle propose 13 dossiers sur le quota potentiel de 14 La CAP locale débat et fait évoluer cette répartition, malgré sa faible marge de manœuvre.

FO a obtenu que 2 dossiers Gestion Publique et 1 dossier côté filière fiscale déjà évoqués l'an dernier, classés en "très bon", soient reclassés dans la catégorie "excellents".

Les élus FO sont également intervenus sur des dossiers "à revoir" et notamment sur un dossier Gestion publique, évoqué depuis plusieurs années, et pour lequel les élus avaient obtenus des assurances pour autant que le dossier "mûrisse". Cet agent a bénéficié de la bonification maximum et, la Direction confirme d'ailleurs les propos et arguments développés par les élus FO. Mais in fine un des membres de la parité, juge et partie, pense que c'est encore prématuré de le classer;;; dans les "très bon". Une honte lorsque l'on a tous les éléments en main que l'on ne peut mentionner ici par obligation de confidentialité. A bout d'arguments l' Administration réussit à trouver un verbe au conditionnel et non a l'indicatif dans l'une des dizaines appréciations élogieuses pour justifier son rejet et laisser le soin l'année prochain à une autre structure (la DISI Bouches du Rhône) de retenir le dossier.

Alors notateurs, pitié tenez vous en au présent de l'indicatif, en cas de souhait de promotion d'un de vos agents! (Mais ne vous culpabilisez-pas outre mesure car nous savons que si l'administration ne se défaussera pas grâce à genre de motif elle en trouvera d'autres, tout aussi fallacieux.)

Ensuite la répartition terminée, les votes se sont exprimés ainsi :

- Sur la liste des "excellents" : vote pour FO, contre CGT, ne prend pas part au vote SNUI
- Sur la liste des "très bons" : vote abstention FO, contre CGT, ne prend pas part au vote SNUI
- Sur les "à revoir" : toutes les OS refusent de voter. En effet pour FO il inopportun de voter sur des candidats non retenus.

Au final, après une interruption de séance, une seule liste départementale avec les agents des 2 filières interclassés avec des règles et des conséquences différentes que nous avons dénoncées dans la déclaration liminaire nous a été présentée, mais uniquement pour information.

Nous n'en avons pas moins dénoncé l'arbitraire, notamment concernant les agents de la gestion publique lésés quoiqu'on en dise, par le choix local de prendre le total de l'évolution des notes des 5 dernières années pour tous, alors que ce n'était pas le critère premier dans la gestion publique. Il suffit pour s'en convaincre de se référer aux propos de la Direction sur le PV des CAP de même nature de cette filière, alors que le système en place aux fiscaux veut que les dossiers montent en puissance par l'appui d'une bonification maximum dès lors que l'agent est considéré comme "candidat utile".

FO-DGFIP-34 est donc intervenu pour mettre en garde la Direction locale sur des velléités de pérennisation de ce choix. A toute fin utile, nous appelons les agents de la gestion publique d'être vigilants à l'obtention de la bonification maximale dès lors qu'ils souhaitent postuler à ce passage au corps supérieur. Le déroulement, les résultats de cette CAP ont confirmé toutes nos craintes quant au soi-disant "gagnant- gagnant" promis aux agents lors de l'annonce de cette fusion.

FO-DGFIP rappelle qu'il est le seul syndicat à revendiquer le droit au retour pour tous les agents quelle que soit la filière, au titre d'une véritable harmonisation des règles par le haut. Les chiffres énoncés précédemment parlent d'eux-mêmes. Cherchez l'erreur, l'iniquité n'est pas là où les autres OS semblent la placer!



**Liste des agents retenus en CAP locale de C en B
Document non disponible!**

Désormais les noms des collègues ne peuvent apparaître sur les sites des organisations syndicales. Aussi, Pour obtenir ce type d'information, vous devez prendre contact avec les élus, la secrétaire départementale ou mieux à demander à recevoir les informations de la section FO-DGFIP-34 par courriel

Nouvelle obligation faites aux Organisations syndicales par la circulaire DGFIP en date du 22 août 2011, "relative aux conditions d'exercice du dialogue social"