

"La pierre la plus solide
d'un édifice est la plus
basse de la fondation".

L'inFO44



Numéro 84 - Mars 2011

Groupe de travail Tableau d'avancement et listes d'aptitude

M. Rambal, Directeur Adjoint au Directeur Général a présidé le 2ème groupe de travail sur le thème des tableaux d'avancement pour les C et B ainsi que sur les listes d'aptitude de C en B et de B en A.

Deux points étaient à l'ordre du jour de ce Groupe de travail :

- 1 - Un rappel des conclusions du GT du 28 septembre 2010 déjà actées mais qui nécessitaient selon le Directeur Général davantage de précisions.
- 2 - L'examen des fiches 3 et 4 portant sur les listes d'aptitudes.

Concernant les tableaux d'avancement,

Avaient été actés lors du précédent GT :

- La suppression du ratio pro/pro dans les départements.
- l'ordre de mérite des agents : échelon et ancienneté d'échelon, ancienneté dans le grade et note chiffrée sur les trois dernières années.
- Les conditions d'examen : au moins une notation, note d'alerte pas exclusive.
- La reconduction des fléchages fin de carrière.



Seraient écartés des TA les agents ayant une note négative inférieure ou égale à - 0,02 sur les 3 dernières notations ou ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire récente ou d'un contexte disciplinaire sévère et avéré (reconnaissance des faits par l'agent, preuves matérielles détenues...).

F.O.-DGFIP a revendiqué un abondement du plan de qualification ministériel pour gommer les effets de pyramide des âges différents selon les filières. En effet, dans le cadre des tableaux d'avancement unique, des agents pourraient voir leur espoir d'avancement ralenti par la fusion des corps. Cela conduirait à un tableau provisoire en 2012 pour recalibrer l'ensemble des tableaux d'avancement.

F.O.-DGFIP a demandé une tenue systématique des CAPL pour les TA pour respecter le paritarisme.

Concernant les listes d'aptitude

M. Rambal a tenu à rappeler que la liste d'aptitude serait maintenue car c'est un mode de recrutement qui doit être complémentaire au concours mais qu'une harmonisation s'impose en terme de lisibilité et de transparence.

Les débats ont alors porté sur deux grands axes :

- Le rôle du local et du national.
- Le sort réservé à ceux qui ne sont pas retenus en amont et qui n'ont pas de rapport d'aptitude.

F.O.-DGFIP considère que l'absence du rapport d'aptitude est discriminant et écarte les agents de toute possibilité de sélection. Par rapport à cette position, la DGFIP se donne le temps pour analyser et décider si tout candidat doit avoir un rapport d'aptitude.

Le nombre de candidats comme problématique de gestion a été à nouveau soulevé par l'Administration : 12 000 candidats pour C en B et 5 000 pour B en A.

Sur le rôle des CAP :

Pour **F.O.-DGFIP**, les fondamentaux doivent être maintenus :

- Nécessité d'un débat en CAPL, décision en CAPN.
- Communication à titre indicatif du nombre de places au niveau local.
- Trois quotations, à revoir, très bon, excellent, semble plus transparent pour les agents.

L'entretien d'information doit être facultatif et à la demande de l'agent. La mobilité fonctionnelle et géographique doit être modifiée en vue de la discussion sur le droit au retour.

F.O.-DGFIP a rappelé que les critères de sélection de la L/A ne devaient pas être la mobilité géographique et fonctionnelle ni le résultat de l'entretien. Les quotations nous semblent déjà être une sélection avant la tenue de la CAPL.

En pratique, il est très difficile de revenir sur ce classement *a priori*, c'est pourquoi, la CAPL doit donner lieu à une vraie discussion avec un rapport d'aptitude fait par le notateur de 1er degré établi pour tous les agents et qui leur est remis avant les sélections.

Le classement local indicatif doit donc être établi en CAPL, la CAPN restant seule compétente pour décider des promotions en dernier ressort.

L'administration a déclaré qu'une présélection était nécessaire mais selon les modalités suivantes pour optimiser le dialogue social.

Une proposition par écrit sera faite avec une présélection en local et un droit d'évocation en national faisant ainsi assumer ses choix par l'administration.

La Direction Générale indique à chaque direction locale le volume indicatif qui est communiqué aussi aux OS en toute transparence.

- la direction locale présente en CAPL une liste ordonnée ou pas qui n'est pas publiée et dont le nombre de noms est inférieur au volume de promotions.

* Une dernière interrogation reste sur le classement qui devra être fait pendant la CAPL et donné lieu à un vote, ou après la CAPL et de la seule responsabilité de l'administration.

En CAPN, toutes les listes sont examinées mais aussi d'autres dossiers qui peuvent être évoqués selon des conditions à définir, des excellents et des très bons. La CAPN peut en retenir certains pour cette année ou pour l'année à venir.

Pour **F.O.-DGFIP**, le classement doit se faire en CAPL. La CAPN doit à la fois pouvoir appeler l'attention sur des dossiers pour l'année prochaine et aussi en retenir dès cette année.

Le Syndicat est aussi opposé fermement aux diffusions des projets de listes en préalable des CAP, source de conflits et d'incompréhensions.

Seuls doivent être diffusés des documents valables.

Enfin sur le caractère discriminant du rapport d'aptitude souligné dans notre déclaration liminaire, la Direction Générale a acté la suppression du tiret fiche 4 : « de permettre une meilleure appréciation des aptitudes de

chaque candidat à exercer les fonctions d'inspecteur des finances publiques... ».

Un nouveau texte sur le mode d'établissement des Listes d'aptitude au vu de ces premières conclusions doit être faite par la Direction Générale.



☎ ☐ 02-40-20-76-56. - 📧 fo.044@dgifp.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgifp-sd.fr/044/>

Permanences

TG / les lundi, mardi et jeudi matins (02.40.20.76.56)

DSF / le dernier vendredi de chaque mois (02.40.89.66.87)

FO DGFIP
la force syndicale