

Listes d'aptitude 'C en B' 2012

Les CAP locales n°2 étaient réunies en formation conjointe le 14 novembre 2011 pour examiner les listes d'aptitude de C en B au titre de l'année 2012. Cet exercice marquait le début de la période transitoire qui devrait conduire au dispositif cible en 2013 ou 2014 avec une liste unique par département.

Pour 2012, les règles de sélection sont identiques les ex-Impôts et les ex-Trésor, mais les potentialités restent déterminées par filière.

Système antérieur :

	Filière fiscale	Filière gestion publique
Sélection des candidats	Les candidats étaient classés en 3 groupes : excellent / très bon / à revoir. Seuls les dossiers des candidats classés « excellent » étaient soumis à l'appréciation de la CAP Nationale.	La Direction proposait une liste de noms en fonction de critères nationaux et locaux.
Critères de sélection	5 dernières notations (4 bonifications dont au moins deux +0,06), profil et qualités requises pour devenir contrôleur.	3 dernières notations, tableau synoptique en <i>excellent</i> et <i>très bon</i> , avis <i>très favorable</i> et rapport du supérieur hiérarchique.
Rôle des CAP locales	Vote sur la liste de la direction.	Discussion sur la liste proposée par la Direction. Recherche d'une liste consensuelle répondant aux critères. Vote sur la liste et son classement.
Rôle des CAP nationales	Candidats retenus en fonction de leur ancienneté administrative et des possibilités de promotion.	Candidats retenus en fonction du classement établi à l'issue de la CAP locale et des possibilités de promotion. Un candidat non retenu au titre de l'année N devenait prioritaire en N+1.
Modalités d'affectation	Intégration des lauréats au mouvement national de mutation du 01/09/N+1, avec risque d'affectation d'office.	Bénéfice du droit au retour garantissant une affectation dans le département d'origine, voire « sur sa chaise » comme cela avait été obtenu dans l'Oise.

Système harmonisé

Il s'inspire de la méthode antérieurement en vigueur dans la filière fiscale. Dans l'Oise, l'avis « très favorable » du supérieur hiérarchique, antérieurement en vigueur dans la gestion publique, a été ajouté dans les critères de sélection.

Pour cette CAP, l'administration a proposé en « excellent » 7 dossiers de la filière fiscale pour 8 potentialités et 9 dossiers de la filière gestion publique pour 10 potentialités. Soit 90% des dossiers retenus par la Direction pour les deux filières.

La discussion de cette CAP se bornait donc à compléter ces listes des excellents avec 2 ou 3 dossiers supplémentaires dans chaque filière.

Pour F.O.-DGFIP, le rôle d'une telle CAP est de pouvoir discuter de TOUS les dossiers. Ce n'est pas parce qu'un dossier est proposé par la Direction qu'il remplit forcément les critères et qu'il ne doit pas être mis en concurrence avec les autres. Ou alors, il ne faut pas s'étonner que le « fait du prince » et l'arbitraire deviennent une règle dans la maison. Mais sur ce sujet, comme précédemment sur le droit au retour, nous avons du faire cavalier seul face à la Direction.

Parenthèse : positions des autres syndicats

Comment peut-on dénoncer le côté arbitraire de la liste d'aptitude et admettre, en même temps, que les dossiers présentés par la Direction sont indiscutables ?

Comment peut-on annoncer en déclaration liminaire que la seule règle juste est celle de l'ancienneté administrative puis admettre en séance qu'un dossier très « vert » est le meilleur de tous ?

FO : Le syndicat qui reste un syndicat