



LISTE D'APTITUDE DE B EN A

Monsieur le Président,

vous venez de publier sur le site Ulysse 79 la liste des agents proposés excellents pour la liste d'aptitude de B en A, en précisant, cette année, que la CAPL se tiendrait aujourd'hui. C'est donc pour émettre un avis sur la proposition d'inscription sur la liste d'aptitude que nous sommes réunis.

La promotion interne par cette voie devrait être fortement encouragée par notre Direction Générale, dans son intérêt et dans celui de son personnel. Elle lui permettrait ainsi de montrer sa reconnaissance des services rendus par les promus, et de leur capacité à exercer leur métier à un niveau supérieur, en s'appuyant sur leur compétence professionnelle déjà acquise. En outre, la perspective de promotion possible ne pourrait qu'être motivante pour les agents, qu'ils soient candidats ou non à la liste d'aptitude. Cette voie d'accès à la catégorie supérieure devrait être du gagnant / gagnant, mais la réalité est toute autre.

Ainsi, ma formation d'historien m'incite à vous instruire, peut-être, d'un petit pan d'histoire récente, et locale :

à l'occasion de la LA 2016, 31 directions et directions spécialisées se sont retrouvées sans potentialité (c'est à dire avec une potentialité de promotion de zéro agent) ; 29 d'entre elles ont malgré tout proposé de 1 à 5 candidats ; 8 candidats ont été retenus, venant de 8 directions différentes.

Conclusion : 29 directions sur 31 ont montré à un ou plusieurs de leurs agents ayant candidaté qu'elles les considéraient comme des agents de valeur, dotés du potentiel pour devenir inspecteurs, ce qui a été validé par la DGFIP à 8 reprises. Autrement dit : 100 % des gagnants ont tenté leur chance ; et 27,58 % de ces directions , pourtant sans potentiel pour la LA de B en A, mais s'étant autorisées à permettre à un ou plusieurs de leurs agents de jouer leur ont permis de gagner... C'est un ratio qui paraît intéressant...

Malheureusement, cela n'a pas été le cas dans les Deux-Sèvres : en refusant obstinément, malgré l'insistance des représentants du personnel, de proposer le moindre candidat à l'issue de la CAPL1 du 5 novembre 2015 (LA 2016), Monsieur le Président, VOUS avez anéanti les chances des candidats à la LA 2016 d'obtenir leur promotion, et la DDFIP des Deux-Sèvres a montré à ses cadres B candidats exactement l'inverse de ces 29 directions, c'est à dire qu'elle considérait n'avoir aucun agent avec suffisamment de valeur professionnelle pour prendre sur soi la responsabilité, le "risque", de les proposer, ou en tous cas qu'elle considérait n'avoir aucun agent avec le potentiel pour devenir inspecteur , provoquant amertume, désillusion et démotivation à tous les niveaux, et pas seulement parmi les cadres B, mais bien chez tous les agents, qui font de leur mieux, jour après jour, pour que les missions du service public que nous sommes continuent d'être

remplies... Cela peut aussi, peut-être, expliquer les réactions particulièrement vives parfois qui se sont faites jour lors des annonces des suppressions d'emplois et des projets liés à l'ASR 2017...

A un moment ou à un autre, Monsieur le Président, il faut, il faudra se rendre compte qu'il n'est pas possible de demander, d'exiger toujours plus avec moins, moins de personnels, moins de postes et de services, moins de moyens, financiers donc matériels,... etc... sans aucune contrepartie pour les agents, dans quelque structure qu'ils travaillent, puisque leurs traitements stagnent ou diminuent d'année en année avec le gel du point d'indice qui vient seulement de prendre fin et la mise en place du PPCR, et la hausse de certains prélèvements, sans parler de la baisse du pouvoir d'achat dans son ensemble qui aggrave la situation... Ni des possibilités de promotion!

Tous les modes d'accès aux grades supérieurs, en effet, se réduisent comme peau de chagrin, et vous n'y pouvez rien ; vous ne maîtrisez pas le Plan de Qualification, ni le nombre de candidats présentés ou admissibles aux concours et examen professionnel...

Il est cependant en votre pouvoir de donner des perspectives, ou de l'espoir de perspectives d'évolution et de progression à vos agents...

C'est ici qu'intervient la notion du choix, de l'arbitrage que vous avez à rendre pour départager les candidats... Et c'est là, aussi, que "le bât blesse"... En effet, malgré l'attachement du syndicat que je représente à la promotion par liste d'aptitude, et, au-delà, par tableau d'avancement, FO-DGFIP 79 ne peut que déplorer la subjectivité de celle-ci car c'est sur la base du seul avis du Directeur et des chefs de service que les agents sont proposés "excellents", "très bons" ou "à revoir"... Voire, si j'en crois les échos qui sont parvenus jusqu'à moi concernant les "manières de servir" (demandées aux chefs de service pour chaque candidat à la liste d'aptitude cette année) de certains candidats, à contrario de l'avis de leur chef de service... Cette subjectivité assumée, puisque la réponse à ma demande d'explication sur la non sélection d'un candidat lors de la CAPL1 sur la liste d'aptitude de l'an dernier a été, en substance : "ce n'est pas le moment", cette subjectivité, donc, cette absence totale de transparence, est ressentie comme un véritable "fait du prince", et particulièrement mal vécue. La lecture, d'ailleurs, du tableau synoptique qui nous a été fourni comme document de travail, et qui comprend le "résumé" des dossiers des candidats, ne fait que confirmer cette apparente, je le souhaite, totale subjectivité...!

C'est pourquoi, Monsieur le Président, FO DGFIP demande à avoir connaissance, parmi les documents de travail de la "manière de servir" de chacun des candidats rédigée par les chefs de services, mais aussi que figure dans tous les dossiers des candidats un rapport écrit du Directeur à l'instar de ce qui nous est donné pour les seuls candidats classés « excellents ». Cela permettrait à tous de se situer et d'évaluer peut-être les possibilités réelles d'aboutissement de leur candidature.

Le flou entretenu soit par la Direction, soit par le chef de service sur le succès de la sélection permet ainsi de maintenir le candidat dans un état illusoire comportant exigences professionnelles et disponibilité accrues... Jusqu'à ce qu'au bout d'un certain temps, celui-ci comprenne, ou accepte, qu'il ne sera jamais sélectionné.

L'extrême sélectivité, renforcée dernièrement par des plans de qualification drastiquement réduits pour des raisons budgétaires, entretient de l'amertume et de la démotivation chez les candidats malheureux. Mais elle impacte aussi les autres collègues. En effet, pour être

sélectionné, il faut un excellent dossier. Cela signifie que l'évaluation professionnelle doit être à la hauteur de cette excellence : ainsi, si un candidat "prometteur" est en vue, son dossier doit, au fil des ans, être valorisé, "consolidé". Cette consolidation se fait malheureusement souvent au détriment des autres du fait du contingentement de mois à distribuer... Et que dire du futur système d'entretien professionnel qui sera encore plus subjectif que l'actuel?

Entendons-nous bien : il n'est pas question de dénoncer la situation personnelle du futur «élu», mais bien l'extrême sélectivité de la promotion qui entraîne une dérive au niveau de l'évaluation professionnelle et du cadencement de l'avancement.

FO-DGFiP 79 demande donc le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur un barème de cotations claires intégrant un maximum de critères objectifs, s'il le faut à définir au plan national.

C'est pourquoi, face à une sélection apparemment fondée sur la seule subjectivité locale, FO DGFIP 79 ne saurait cautionner une CAP locale qui verrouillerait en pratique tout débat en présentant une liste figée, et vous demande, Monsieur le Président, cette année, pour débiter une nouvelle ère, de donner leur chance à un maximum de vos cadres B candidats à la liste d'aptitude en proposant à la sélection le plus possible de candidats, mais aussi de l'espoir à tous en acceptant de proposer une véritable liste d'agents au classement intermédiaire « très bon », ce qui aurait de plus l'avantage de donner une certaine lisibilité aux candidats.

Les agents, vos agents le méritent ; ils en ont "marre d'être exemplaires", d'être indispensables mais pas prioritaires, d'être les victimes expiatoires d'une lutte contre les déficits publics, que, d'une part, ils ne contribuent pas vraiment à creuser, et qui, d'autre part, sont causés par les politiques, parfois absconses et irresponsables, menées par des décideurs enfermés dans leurs tours d'ivoire.