

Section de la VENDEE

CAP locale du 5 novembre 2013
Liste d'aptitude B en A

Déclaration liminaire de la délégation F.O.-DGFIP

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP locale aujourd'hui pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude de B en A de la direction. La promotion interne par cette voie devrait être fortement encouragée par notre Direction Générale, dans son intérêt et dans celui de son personnel. Elle montre ainsi sa reconnaissance des services rendu par les promus et elle s'appuie sur leur compétence professionnelle déjà acquise. Cela devrait être du gagnant/gagnant. Mais la réalité est toute autre.

La sélection déjà sévère entraîne déception et désillusion chez les recalés qui n'ont pas, pour la quasi totalité, le sentiment d'avoir démerité. La lecture de dossiers montre d'ailleurs l'infime séparation qui peut exister entre les heureux élus et les autres. La grille de sélection est forcément subjective et il s'agit ouvertement d'une sélection à la tête de l'agent. Pourquoi celui-ci et pas l'autre. ? Comment pouvons-nous, représentants du personnel, expliquer à un malheureux postulant qu'il n'a pas été choisi ? Selon quels critères ?

Les représentants du personnel FO-DGFIP demandent que ces critères soient le plus objectif possible. Ils demandent, comme chaque année, que le rapport établi pour les seuls candidats proposés excellents le soient pour tous. 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, ce dernier comprenne enfin 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. De plus, 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 donc si un candidat prometteur est en vue, son dossier doit, au fil des ans, être consolidé. Cette consolidation se fait malheureusement au détriment des autres. Entendons-nous bien. Les représentants FO-DGFIP veulent dénoncer, non pas la situation personnelle du futur « élu » mais l'extrême sélectivité de la promotion qui entraîne une dérive au niveau de l'évaluation professionnelle et du cadencement de l'avancement.

Sur le plan local, 32 candidats ont postulé, les deux ex-filières confondues. Leur nombre est quasi équivalent à l'année dernière qui était de 33. Presque les 3/4 des candidats sont issus de la filière fiscale. Il y a 6 nouveaux candidats. Malgré l'extrême sélectivité, les renouvellements sont presque systématiques. En effet, des candidats de l'année dernière ont accédé au grade supérieur par le concours ou par l'examen professionnel qui offrent de meilleures chances de promotion que la liste d'aptitude. 13 candidates postulent contre 15 en 2012. Notre Direction générale promeut l'élargissement de la parité au niveau de l'encadrement. A elle d'encourager effectivement cet élargissement.

Monsieur le Président, s'agissant de l'examen de vos propositions, nous constatons que vous maintenez votre politique actuelle de classement. A savoir des candidats excellents avec une proposition nouvelle que nous, représentants du personnel, ne discuterons pas. Aucune proposition de candidat « très bon » et tout le lot restant en « à revoir ». Vous refusez maintenant de classer des candidats « très bon » parce que vous vous apercevez que le système vous bloque totalement. En effet, vu les possibilités réelles de promotion des excellents – en Vendée, l'année dernière, 4 excellents et une seule promue – proposer un ou plusieurs noms dans la deuxième catégorie des « très bons », c'est vous lier pour plusieurs années tandis qu'en gardant un vivier de « à revoir », c'est ne pas prendre position à moyen terme et se donner toute latitude pour laisser les candidats marinés dans l'espoir d'être choisis. Vous avez ainsi les coudées franches. C'est pratique mais inacceptable pour nous. Indirectement, vous reconnaissez les limites du système qui fige la situation pour plusieurs années. Les représentants FO-DGFIP vous demandent, au cours de cette séance, d'abonder la catégorie des « très bons », selon la candidature ou les candidatures qu'il vous plaira. La liste des « à revoir » est suffisamment variée pour trouver des postulants. Comment comprendre que la catégorie des « très bon . » ne soit pas ainsi pourvue alors qu'elle est l'antichambre de l'excellence, elle-même promesse mais non certitude de promotion. Nous dénonçons cette politique du choix qui se retrouve aussi en matière d'évaluation professionnelle avec la décision de ne pas attribuer 3 mois d'ancienneté.

Pour finir, nous voudrions évoquer, au cours de cette séance, les difficultés éprouvées par certains candidats quant au choix de la spécialité. Si la spécialité « Hypothèques » et la spécialité « Cadastre » sont clairement définies, il n'en va pas de même pour les missions relevant des spécialités « gestion des comptes publics » et « fiscalité ». Les candidats postulent en général dans la spécialité correspondant à leur expérience professionnelle. Mais sous la réserve suivante. Les candidats issus de la filière fiscale peuvent choisir hypothèques, cadastre ou fiscalité. Les candidats de la filière GP pour la spécialité « gestion des comptes publics », sauf que certaines missions, autrefois exercées dans l'ancienne administration du Trésor, ont, du fait de la fusion, basculées dans la sphère fiscale. Or des candidats ont choisi dans un premier temps, en toute bonne foi, la gestion des comptes publics alors qu'en réalité leur souhait relevait de la spécialité « fiscalité ». Le service des Ressources Humaines a été sollicité et a su répondre à leur demande. Mais il n'est pas certain que tous les candidats aient parfaitement intégré cette subtilité.

S'agissant des candidats promus après consultation de la CAP nationale, les élus Force Ouvrière demandent que l'affectation se fasse, si le candidat le souhaite, dans son département d'origine, compte tenu de l'impact que peut avoir un déplacement sur sa vie personnelle et familiale sans parler du coût financier. Le promu sait qu'il s'est engagé à être mobile professionnellement et géographiquement. Mais l'administration, si elle veut encourager la promotion interne, doit aussi offrir les

meilleures chances de réussite aux promus. Une installation au plus près des intérêts de l'agent la sert aussi. Les élus FO demandent aussi que les promus bénéficient d'une véritable formation notamment en matière d'encadrement d'une équipe, ce qui peut leur être complètement étranger au vu de leurs missions antérieures.

F.O.-DGFIP s'abstiendra sur les propositions faites lors de cette séance compte tenu des conditions dans lesquelles s'opère la sélection. Cette abstention ne porte aucun jugement sur le choix des candidats et il est demandé que cette dernière remarque soit retranscrite au PV de cette CAP

La délégation **F.O.-DGFIP**
Stella CREPEAU, représentante titulaire
Philippe VISTOUR, représentant suppléant