



SECTION  
DE LA  
VIENNE

CAPL n° 1 (catégorie A) du 5 novembre 2019

COMPTE RENDU DES ELUS FO DGFIP 86

## La Direction Générale candidate à la liste d'inaptitude

Le quorum étant atteint, le Président a ouvert la CAPL.

En premier point, nous avons approuvé le PV de la CAPL n° 1 du 11 juin 2019.

L'ordre du jour de cette CAPL était constitué de la préparation de la liste d'aptitude 2020 au grade d'inspecteur des finances publiques. Rappelons que la CAP Locale n'a qu'un rôle préparatoire à la CAP Nationale, cette dernière conservant le dernier mot quant à l'élaboration de la liste définitive.

En propos liminaire, le Directeur a rappelé que la CAPL consiste en un exercice annuel et que, de ce fait, il ne lui semble pas pertinent de constituer un vivier pluriannuel de candidats classés en "Excellent" qui risquerait de figer les positions et de démotiver les autres candidats.

Le Directeur a ensuite confirmé l'information que nous avons reçue du bureau national de FO DGFIP, à savoir que la Vienne ne disposait pour 2020 d'aucune potentialité de promotion. Pour rappel, la Vienne disposait d'une potentialité pour 2015, 0 pour 2016, 1 pour 2017, 0 pour 2018 et 1 pour 2019. Nous sommes donc pris dans un cycle d'austérité qui ne permet de promouvoir par liste d'aptitude un collègue cadre B qu'une fois tous les deux ans au mieux. En terme de motivation, on a déjà vu mieux !

Comme l'an dernier, la Direction n'a pas diffusé son choix sur Ulysse avant la tenue de la CAPL, ce qui a permis d'instaurer un véritable débat sur les 8 candidatures présentées cette année.

Les élus FORCE OUVRIERE 86 ont évoqué deux premiers dossiers dont le contenu nous semblait relever de la catégorie « Excellent », ce que la Direction a confirmé d'emblée. Deux autres dossiers, de très bon niveau, mais un peu en retrait par rapport aux deux premiers, ont fait l'objet d'un débat.

Ces quatre premiers dossiers ont été finalement retenus par l'administration en "Excellent" pour l'un et en "Très bon" pour les trois autres.

Les quatre autres dossiers ont ensuite été évoqués mais ont été classés dans la catégorie "à revoir".

- FO DGFIP 86 a voté POUR la proposition du dossier proposé en catégorie « Excellent ».
  - FO DGFIP 86 a voté POUR la proposition des trois dossiers proposés en catégorie « Très bon ».
  - FO DGFIP 86 a voté CONTRE la proposition des autres dossiers classés dans la catégorie « A revoir ».
- Pour ces trois votes, le syndicat Solidaires a voté Contre.

Nous partageons l'avis de la Direction sur la qualité du dossier proposé dans la catégorie « Excellent ». C'est le sens de notre vote Pour.

Le classement des trois dossiers dans la catégorie « Très bon », même s'il ne nous satisfait pas, permet aux agents concernés, non pas de prendre rang pour les prochaines années, mais de voir leur dossier sortir du lot en étant évoqués de façon positive. C'est aussi le sens de notre vote Pour. Ces dossiers auraient pu être classés en "Excellent" si la Vienne avait disposé de plusieurs potentialités de promotion.

En revanche, les autres dossiers, classés « à revoir », méritaient mieux. Même si le contenu de ces dossiers était de qualité inférieure aux quatre autres, ils constituent de bons dossiers et ne sont écartés qu'en raison de l'absence de potentialités offertes à la Vienne. C'est la raison de notre vote Contre.

Contrairement à l'an dernier, l'âge des candidats n'a pas été évoqué par la Direction comme l'élément central dans le choix des dossiers, ce qui a évité quelques crispations.

Le dossier classé en "Excellent" avait déjà été classé dans cette catégorie l'an dernier, en seconde position alors que la Vienne ne disposait que d'une potentialité de promotion. Le dossier n'avait pas été pris au niveau national. Étant encore de très bon niveau cette année, sa reconduction n'est pas illogique.

Il est en effet assez fréquent, en CAPL n° 1, de proposer un nom de plus que de place offerte, ce qui offre à la CAP Nationale des noms supplémentaires pour constituer la liste définitive, si besoin.

La Vienne ne disposant d'aucune potentialité de promotion pour 2020 et la Direction ne souhaitant pas constituer un vivier de dossiers "Excellent", une fois choisi le meilleur dossier, les autres ne pouvaient que se retrouver en "Très bon", quelle que soit leur qualité.

Sur les quatre dossiers non retenus, nous avons toutefois soulevé quelques ambiguïtés ou maladresses dans le contenu des fiches d'évaluation annuelle ou des fiches d'avis sur les candidatures :

- un dossier pose question sur l'absence de correspondance entre les appréciations très positives portées sur les compétences de l'agent et le profil croix du tableau synoptique. Une seule croix est mise dans la colonne "Excellent" (et 3 croix dans la colonne "Très bon") alors que les compétences de l'agent lui permettent d'être autonome sur l'ensemble des tâches attribuées au service. A ce niveau de compétence, que peut faire de plus cet agent pour obtenir une cotation "Excellent" sur toutes les rubriques ? Conséquence de ce profil croix : sur le seul examen du tableau synoptique, ce dossier se classe 8ème sur 8 !

- deux dossiers ont fait l'objet d'une mention restrictive sur le passage en catégorie A, avec un avis positif mais seulement sur des fonctions de chargé de mission, c'est-à-dire sans rôle d'encadrement. Ce type de mention est éliminatoire. Il n'est pas possible de sélectionner un dossier en limitant les postes de cadre A pouvant ensuite être occupés par le candidat.

- enfin, nous avons fait remarquer une utilisation différenciée du tableau synoptique par les chefs de service : pour des agents qui ne sont pas en situation d'encadrement, certains chefs de service ne complètent pas les rubriques dédiées à cette fonction, alors que d'autres tentent d'évaluer les capacités de l'agent dans ce domaine et placent des croix dans le tableau. Des efforts d'harmonisation sont encore à faire.

Malgré ces imperfections, FO DGFIP reste plus que jamais attaché à la conservation de cette possibilité de promotion interne que constitue la liste d'aptitude. Et nous condamnons, une fois encore, le nombre très largement insuffisant de places offertes à la Vienne (3 en 6 ans) par une Direction Générale qui n'en finit pas d'étaler son inaptitude à valoriser les compétences de ses agents.

En questions diverses, nous avons évoqué deux dossiers de collègues du centre des finances publiques de Slovénie (dont nous ne pouvons révéler le nom) dont l'un fait l'objet d'un traitement de la part de la Direction (entre autres) qui nous semble particulièrement grave et de nature à nuire à la santé de ce collègue. Ce dossier a d'ailleurs été évoqué lors du dernier CHSCT. Les justifications du Directeur lors de ce CTL n'ont pas été des plus convaincantes, ni des plus rassurantes.