

Listes d'aptitude : régime sec...

Les Commissions Administratives Paritaires Locales n°1 et n°2 de la DISI Sud-Est ont été réunies, le mardi 23 octobre 2012, pour examiner les candidatures pour la liste d'aptitude aux grades de Contrôleur et d'Inspecteur des Finances Publiques, au titre de l'année 2013.

Cette réunion, première du genre au sein de notre Direction, a été l'occasion pour le syndicat Force Ouvrière DGFIP de rappeler sa position sur le mode de promotion par liste d'aptitude, au travers de la déclaration liminaire qui suit :

« Monsieur le Président,

A plusieurs reprises au sein de cette instance, l'Organisation Force Ouvrière DGFIP a évoqué les nombreuses difficultés rencontrées par les agents de notre Direction dans l'exercice de leurs missions. Dans ce contexte difficile, tout ce qui concerne la reconnaissance de l'implication et des efforts de ces agents revêt une importance particulière. Au-delà des statistiques et des bilans, les outils de promotion et de reconnaissance des compétences doivent rendre justice aux efforts fournis par tous les personnels des Finances Publiques.

Parmi ces outils, la liste d'aptitude tient toute sa place ; souvent décriée, y compris par certains représentants des personnels, elle constitue néanmoins une voie de promotion tout aussi respectable et crédible que les autres.

F.O. -DGFIP réaffirme donc son attachement à la liste d'aptitude en tant que mode de recrutement au grade supérieur, comme le prévoit le Statut de la Fonction Publique. En complément des concours et examens, ce moyen permet la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle de ceux qui sont sélectionnés, parce qu'ils font preuve au quotidien, des années durant, de qualités indéniables et remarquées.

*L'exercice délicat de l'examen des candidatures est une première dans le cadre de la DISI Sud-Est ; dans d'autres contextes, cet exercice a parfois été bâclé, au mépris de la nécessaire transparence à l'égard des représentants des personnels. **Nous voulons croire qu'aujourd'hui, au sein de notre nouvelle Direction, tous les dossiers feront l'objet de la même attention, du même traitement équitable, quels que soient le contexte professionnel de l'intéressé, ou son éventuelle appartenance syndicale.***

Nous attirons particulièrement votre attention, Monsieur le Président, sur le risque de déclassement mécanique de certains dossiers, du seul fait du changement de périmètre de sélection des candidatures.

Par ailleurs, F.O. -DGFIP réaffirme sa position en faveur de l'instauration d'un droit de retour pour tous les promus à titre interne (concours ou liste d'aptitude) sur leur département d'origine ; pour notre Organisation, cette mesure favoriserait la promotion interne, l'égalité professionnelle homme / femme, en évitant que certains (et surtout certaines) renoncent à se présenter au concours ou à postuler à la liste d'aptitude du fait d'une obligation de mobilité, pour un gain indiciaire parfois modique.

Toujours dans le cadre de la promotion interne, F.O. -DGFIP revendique la mise en œuvre d'avancement de grades de fin de carrière, attente forte des personnels et plus que jamais d'actualité. Ils permettront de reconnaître la valeur des agents B et C de la DGFIP, à l'instar de ce qui existe pour les grades supérieurs.

Ces promotions doivent s'ajouter à celles existantes sans en réduire le nombre. Cela ne serait qu'une légitime reconnaissance de l'engagement et de l'implication des agents, très souvent loués, mais hélas pas toujours récompensés à hauteur de leurs efforts. »

En réponse à cette déclaration, et tout au long de l'examen des candidatures, Robert Perrier, responsable de la DISI et Président des CAPL, a clairement posé le contexte de l'exercice, contexte qui ne peut nous satisfaire...

Le nombre prévisible de promotions par liste d'aptitude connaîtra une baisse sensible en 2013, alors que le nombre de candidatures reste (trop ?) élevé aux yeux de l'Administration. A plusieurs reprises, le Président rappellera que la promotion par concours ou examen est la voie à privilégier, notamment pour de « jeunes » candidats, tout en reconnaissant que la liste d'aptitude est un mode de recrutement crédible.

Les dossiers ont été examinés dans un souci d'équité, en tenant compte de la qualité de l'agent, de la notation - évaluation, des engagements pris par les précédentes Directions de rattachement, des critères d'âge, de mobilité, tout en maintenant un haut niveau (nécessaire) de sélectivité. « Certains agents devraient tout de même s'interroger sur le bien-fondé de leur candidatures.. ».

Les propositions d'inscriptions transmises à la CAP Nationale resteront au plus près du volume prévisible des promotions. Les agents classés en CAPL, mais « recalés » en CAPN ne seront pas repris dans un classement diminué du nombre de promus, mais seront simplement reversés dans la catégorie « Excellent » (si la qualité du dossier le justifie l'an prochain...).

De C en B...

Dans un contexte aussi contraint, un éventuel reclassement de dossier en catégorie supérieure ne pouvait qu'être rare...Un seul agent a été classé de « A revoir » à « Très bon », un autre de « Très bon » à « Excellent ».

Pour tous les autres, ce sera statu quo, en attendant que l'Administration s'assure de leur réelle capacité à jouer le rôle dévolu au grade supérieur, ou qu'ils obtiennent une qualification informatique compatible avec le futur grade, ou qu'ils confirment la qualité de leur travail, ou qu'ils aient le « bon âge ». Beaucoup de paramètres à mesurer...!

Au final, sept dossiers « Excellents » (sur 39 candidats) ont été classés par l'Administration, pour un volume prévisible de 6 promotions...

Les représentants FO se sont prononcés en faveur des dossiers classés en « Excellent » ou « Très bon », et se sont abstenus sur la liste de ceux « A revoir », compte tenu des nombreuses incertitudes qui planent sur leur évolution.

De B en A...

Pour l'accès au grade d'Inspecteur, la marge de manœuvre était encore plus étroite. L'espoir a été de courte durée : le Président n'inscrirait aucun autre candidat en « Excellent » que ceux initialement positionnés (6 agents sur 34 dossiers, pour un nombre de promotions probable fixé à deux lauréats, voire un seul !)

Il ne restait donc plus qu'à attendre leur classement (réellement significatif pour les n°1 et 2), et évoquer tous les autres dossiers, pour un avenir qu'on espère proche, mais qui risque de décevoir plus d'un candidat...Une seule candidature a quand même pu franchir la frontière entre « A revoir » et « Très bon ».

Plus encore que pour les cadres C, nous sommes dans une situation excédentaire qui ne pourra évoluer avant plusieurs années...Et pendant ce temps-là, les agents continueront d'espérer, parfois à tort...

Les représentants FO se sont prononcés en faveur des dossiers classés en « Excellent » ou « Très bon », tout en votant contre le blocage a priori de la liste initiale des Excellents, et se sont abstenus sur la liste de ceux « A revoir », comme pour la CAPL n°2.

De déceptions en déceptions...

Fidèles à la position de notre Syndicat, les représentants FO DGFIP ont examiné tous les dossiers déposés auprès des CAPL compétentes. S'ils portent une attention particulière aux demandes qui leur ont été confiées, ils ne s'interdisent pas

d'intervenir en séance sur d'autres dossiers, dès lors qu'ils peuvent apporter un élément complémentaire ou un éclairage différent, de nature à faire pencher la balance du côté de l'agent.

L'Administration se montre parfois réticente à reconsidérer son jugement, un discours univoque et cohérent des représentants des personnels peut l'y aider.

Félicitations, donc, aux agents classés Excellents (même si tous ne seront pas lauréats, loin s'en faut !)

Pour autant, le compte n'y est pas !!

Si les agents espéraient une meilleure reconnaissance de leur compétences, dans un espace professionnel spécifique à l'Informatique de la DGFIP, le message est clair : ce sera non ! Et FO DGFIP le regrette vivement !

Et ce ne sont pas les mesures prévues dans le projet de Loi de Finances pour l'année 2012 qui amélioreront la situation de l'avancement, comme celle des conditions de travail...

Suppressions d'emplois, reconnaissance des qualifications en berne, baisse des moyens de fonctionnement, services déstructurés en perte de repère et d'efficacité... **C'est sur la base de ces constats et de nos revendications que nous proposons aux personnels de la DGFIP de se mobiliser le mardi 27 novembre 2012, pour la défense de leurs conditions de travail, de leurs emplois, de leur rémunération et du service public...**

✍

La Délégation FO DGFIP Groupement DISI Sud-Est : André AMBROSIO (ESI Marseille Prado), Pierre MORACCHINI (ESI Ajaccio), Jean-Jacques SETA (ESI Ajaccio)

**BULLETIN
D'ADHESION**

FO DGFIP
la force syndicale

NOM : _____ PRÉNOM : _____

N° DGI ou N° AGORA : _____ ADRESSE MÈL : _____

GRADE : _____ QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : _____ %

AFFECTATION : _____

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à _____ le _____
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu