



LISTE D'APTITUDE DE B EN A - ANNEE 2020

CAPL DU 19 NOVEMBRE 2019

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Madame la Présidente,

A mi-mandat d'Emmanuel Macron, toute «la France d'en bas» râle, grogne, vitupère, hurle... contre cette gouvernance autocratique qui a décidé d'oublier le programme du CNR et de casser le système de protection sociale pour que notre pays plonge dans le néolibéralisme bourgeois et technocratique.

C'est ainsi que tous les personnels des services publics ainsi que les laissés pour compte de la société se sont retrouvés dans les rues, portant des pancartes et criant leur mécontentement !

Des blouses blanches aux étudiants en passant par les agriculteurs qui vont déverser des tombereaux de fumier devant les préfectures, sans oublier les cheminots et les agents de la RATP, les retraités réduits à la portion congrue, les chômeurs et tous ceux qui ont enfilé un gilet jaune pour manifester dans les rond-points ou chaque samedi dans une marche de protestation dont l'itinéraire a été indiqué par les réseaux sociaux,... bref une grande partie de la population vient exprimer son ras-le-bol d'être méprisée et manipulée.

Nous avons appartenu à ces cortèges venus manifester du département notre opposition au plan DARMANIN et à cette « géographie revisitée » qui contribue à la disparition d'un service public à la française sur le territoire national. Le département se singularise restant en tête de la contestation de la RIF avec un pourcentage de grévistes supérieur au chiffre national.

Le 5 décembre constituera un nouvel épisode de contestation de cette France qui se sent peu à peu flouée tous les acquis sociaux issus des décisions du Conseil National de la Résistance.

Concernant plus particulièrement cette CAPL de Liste d'Aptitude :

58 dossiers, tous classés à revoir, 1 potentialité... Les années se suivent se ressemblent et constituent donc pour les postulants une forme de « miroir aux alouettes » ou plus précisément une ode au découragement. Cette voie de sélection tient désormais plus d'une voie sans issue que d'un boulevard vers une promotion méritée.

Depuis des années, cet exercice tient du jeu de hasard, la situation ne fera qu'empirer quand on sait qu'il n'y aura plus de CAPL de liste d'aptitude à compter de 2020. Comment la CAPN arriverait-elle à étudier autant de dossiers, si ce n'est le fait du prince de chaque directeur local ?

Par contre une CAPL de licenciement se dessine dans le paysage...

Et oui, quand les effectifs fondent au soleil, il y a que quoi s'inquiéter : "je vais passer A, mais où ? Et à quel prix ? Et pour combien de temps ? ". C'est une des raisons pour laquelle la CGT Finances Publiques réitère sa revendication de retrait immédiat du plan Darmanin. Comme le souhaitent également plus de 90% des agents du département au vu des résultats de la récente votation. La réduction du réseau, même en région Île-de-France, est telle qu'un agent promu n'a plus aucune garantie de pouvoir retourner dans sa région.

Car toutes les annonces et la morgue des ministres, couplées à l'attitude peu rassurante des directions, ne poussent pas à l'optimisme. S'inquiéter, mais perdre confiance aussi. Les DG et ministres successifs l'ont clamée, cette confiance envers notre administration, et maintenant ceux qui sont en place la remettent en cause, en détruisant ou en privatisant ses missions.

La confiance, les agents tentent de la conserver, surtout en ce qui concerne les règles de gestion : Elles doivent leur garantir, statutairement, l'égalité de traitement de leurs dossiers, quel qu'il soit, lors de la tenue des CAP.

En ce sens, les carrières respectives des agents doivent être appréhendées rigoureusement de la même façon, sans favoritisme.

Nous rappelons que le non-respect de ces règles de gestion, à quelque niveau que ce soit, constituerait une entorse grave à l'équité de traitement et remettrait en cause, purement et simplement, le principe de carrière des fonctionnaires.

La CGT revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de corps et le concours comme voie de recrutement privilégiée car ils constituent le seul rempart possible contre l'arbitraire et l'opacité conduisant à l'élaboration de la liste présentée en CAP.

Pour autant, la CGT FINANCES PUBLIQUES admet l'existence d'une autre voie de promotion considérant que pour de multiples raisons, un certain nombre d'agents ne peut accéder à la promotion par concours. C'est pourquoi, elle défend tous les dossiers qui lui sont confiés, sans les opposer, entre eux, et sans participer à l'établissement de l'ordre de classement.

Concernant les critères de préparation et d'élaboration de la liste d'aptitude :

Nous revendiquons

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellents ».
- une appréciation des critères de parcours professionnels et d'aptitude à la mobilité vu dans le cadre de l'examen de la valeur professionnelle qui n'écarte de candidats qui auraient un parcours spécifique.
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Cette restriction induit une mise en concurrence accrue des agents et renforce la subjectivité des critères de sélection conduisant à l'élaboration de la liste d'aptitude.

Enfin, comme les années précédentes, la CGT FINANCES PUBLIQUES souhaite que la liste des potentialités soit majorée et nous vous demandons de porter une attention égale à tous les dossiers.

Compte rendu de la CAPL

Siégeaient à cette CAP, Ophélie MANIGLIER et Christian AFFRAIX.

Aucune réponse n'est apportée par la directrice à la lecture et aux revendications des élus CGT.

Madame PUGLIA présente la campagne de liste d'aptitude de B en A.

Elle rappelle dans un premier temps les conditions statutaires pour accéder à la liste.

Ces dernières sont détaillées dans la note du 15 juillet 2019 consultable en suivant le lien suivant :

<http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2017/008751/Note%20r%E9seau%20B%20en%20A%202018.pdf>

Les candidatures doivent désormais être enregistrées sous SIRHIUS.

Une réunion d'information a été organisée le 9 septembre 2019 la date limite de dépôt des candidatures étant fixée au 28 octobre 2019.

Sur la sélection :

299 agents respectent les critères généraux pour pouvoir postuler en liste d'aptitude (Plage d'Appel Statutaire : PAS)

Sur ces 299 agents seuls **58** ont présenté un dossier, sachant que 12 agents qui étaient présents l'année précédente n'ont pas re-candidatés.

On compte également 15 primo postulants au titre de 2019.

La CAPL était dirigée par MORIN qui a mené les débats de bout en bout en laissant peu ou prou la parole aux autres AFIPA appartenant à la parité administrative.

Sur la sélectivité

Il est clair que la LA se réduit comme peau de chagrin chaque année avec **une potentialité** cette année qui était offerte.

Les critères qui découlent de l'analyse des résultats des années précédentes et des instructions de la DG dessine le profil du "candidat idéal" suivant : qualité professionnelle reconnue tout au long de la carrière avec un examen plus particulier sur les évaluations professionnelles des 5 dernières années :

- volonté croissante de prendre des responsabilités
- progression de carrière dans laquelle le concours doit désormais tenir une place primordiale. En clair sera mieux considéré celui qui est passé par concours que par tableau d'avancement ;
- la liste d'aptitude n'a pas vocation à être une "récompense" coup de chapeau qui récompenserait une carrière longue ;
- La mobilité est un critère qui devient déterminant : au cas d'espèce il ne s'agit pas que d'une mobilité géographique mais également fonctionnelle. Sera privilégié à dossier équivalent celui/celle qui aura fait plusieurs services au cours de sa carrière, des missions différentes et qui aura démontré des capacités dans chaque compartiment d'exercice des missions ;
- aucune réserve quelles qu'elles soient (deux dossiers ont été retoqués au motif des horaires et d'une situation administrative à stabiliser). L'indicateur motivant la capacité à être un inspecteur doit être à **3 (avis rendu par le chef de service)**

Par ailleurs et bien que réglementairement aucun texte ne fasse référence à l'âge du postulant, il convient de pouvoir dérouler une "plage utile de carrière" dans le corps des cadres A. En clair au-delà de 60 ans, la LA devient une chimère inatteignable.

Il est clair que dans les grades (C2, C1,CP) le CP est celui qui a potentiellement le plus de chance d'être « promouvable ». En clair aucun C2, des C1 de façon très exceptionnelles. Sur le Val-de-Marne, Madame MORIN ne veut pas en entendre parler ni de C1 ni de C2 . La question des concours (cherche t'il à passer des concours et il ne s'agit pas simplement de l'inscription...) a été soulevé à plusieurs reprises.

Si on doit tirer des enseignements de cet ensemble de critères, pour être promouvable en dessous de 50 ans c'est pas la peine d'y penser, il faut être CP, avoir des évaluations cotés **16** (toutes les croix dans excellents sur les 4 items principaux du tableau synoptique en dehors de la capacité à encadrer et à définir des objectifs qui est un plus mais n'est pas déterminante dans la confection de la liste).

A l'issue la présentation ont été évoqués les dossiers présentés par les différentes organisations syndicales.

La CGT a voté contre la liste proposée. La motivation du vote reste identique à celle des autres années. Notre liminaire évoque l'opacité de conception de cette liste. Par ailleurs, en se servant d'un tableur ne portant que sur la qualité intrinsèque des dossiers, sans tenir compte, ni de l'âge, ni du grade, 5 dossiers auraient pu être proposé comme excellents.

LE COIN DU CAPISTE

Avec une potentialité et des critères de sélection drastiques, l'accès à cette liste devient de plus en plus complexe. Bien qu'il n'y ait pas de condition d'âge prévu, être trop jeune est un handicap comme être « en limite d'âge » pour faire valoir ses droits à l'inscription dans la liste.

Comme les années précédentes tous les dossiers ont été classés à revoir, la directrice refusant de se lier les mains par un « artifice ». La liste étant annuelle, les mérites des uns et des autres peuvent évoluer...

Les contrôleurs de 1ère classe et de seconde classe n'ont aucune chance de passer dans le Val-de-Marne, sauf candidat exceptionnel. La liste est donc dans l'esprit de la direction réservée aux CP.

La mobilité géographique et fonctionnelle sont désormais des critères prégnants dans la confection des listes de même que les concours. Et il ne s'agit pas au cas d'espèce de l'inscription à ces derniers mais bien de participation.

Comme toutes les années nous insistons tout particulièrement sur la nécessité d'une part de bien vérifier son évaluation professionnelle et d'en tirer toutes les conséquences qui s'imposent et donc de faire appel si nécessaire. D'autre part, il ne s'agit pas non plus de réserver cet examen au seul tableau synoptique. Certes ce dernier est important, mais les différentes rubriques, les objectifs et l'appréciation doivent être analysés finement. Aucun adjectif dévalorisant ne doit figurer dans ces rubriques, aucune réserve ne doit être formulée par le Chef de Service.

En terme clair, le Chef de Service doit « se mouiller » et montrer par sa prose et une progression, la confiance qu'il porte aux chances de réussite du candidat à ce graal de liste d'aptitude.

Il est également nécessaire d'anticiper cette inscription à la liste d'aptitude. Très clairement, cette réflexion doit inclure une réflexion sur la mobilité géographique et fonctionnelle et une projection dans le temps. En clair, 45 ans c'est trop jeune pour pouvoir bénéficier de ce mode de recrutement mais y réfléchir et poser les jalons qui s'imposent, réflexion sur la carrière, prise de responsabilité, encadrement d'un service, tout ceci doit constituer le package du futur candidat pour potentialiser ses chances de concourir avec succès.

Enfin ne perdez pas de vue que cette CAP constituait en principe, la dernière du genre. Dès 2020, la direction fera directement son marché sans que les organisations syndicales fassent ce travail de soutien et présentation du dossier.