Liste d'aptitude : l'ascenseur social est bloqué !

Compte rendu de mandat des élu-es CGT Finances Publiques
CAPL n° 1 : liste d'aptitude de B en A, 5 et 6 novembre 2015.

1- 12 « éligibles » mais combien « élu-es » en 2015 ?

À Paris, pour 2016, 1001 contrôleuses et contrôleurs (644 de la filière fiscale -FF- et 367 de la filière gestion publique-FGP-) remplissent les conditions statutaires (15 ans d'ancienneté au moins de services publics dont 8 de service effectif dans un corps de catégorie B et minimum 45 ans).

206 B ont fait acte de candidature, dont 139 FF et 67FGP. Aucune statistique sur le nombre de femmes et d'hommes n'a été communiquée malgré notre demande réitérée chaque année.

Sur ces 206 candidat-es, le nombre d'agents qui seront promus à la DRFIP Paris en 2016 sera de 8 soit 4 % des postulants ! Ce chiffre nous a été communiqué au début de la CAPL.
La liste d'aptitude de B en A pour 2016 comporte 8 agents classés excellents dont 4 étaient déjà classés en excellents en 2014 , la direction parisienne avait rajouté 4 agents sur la liste avant CAPL et à l'issu de la CAPL, 4 autres agents ont été rajoutés à la liste des excellents.
Cette liste comporte désormais 12 candidats dont 8 seront promus en 2016.

2- Décodage des critères arbitraires de l'administration :
« Excellent »
Le fait d'être classé-es en « excellent» permet de voir son dossier examiné en CAPN et donc de pouvoir être promue.
Les 4 « excellents » issus de la liste de l'année précédente sont classés en tête de liste ;
Les 8 autres sont classés à ce stade en fonction de leur ancienneté administrative.

Celles et ceux qui ne sont pas promu-es l'année N sont reconduit-es pour
N+1 et seront promus par la suite.

« Très bon »
Le fait d'être classé-es en « très bon » est un sas qui n'assure absolument pas d'accéder au classement « excellent ». À l'issue de cette CAPL, 110 collègues ont été classé-es en « très bon » ; 5 sont monté-es de « à revoir » à « très bon ».

Il a été constaté lors de cette CAPL que la concurrence est de plus en plus féroce, M. DAAS a précisé que la direction ne souhaite pas étoffer le nombre des excellents, donc pour extraire de la liste les quelques agents qui passent de « très bon » à « excellent », l'administration utilise des arguments de sélection de plus en plus opaques.
Le président a rappelé en début de séance les qualités attendues d'un cadre A selon la direction : capacité à encadrer et à manager, hauteur de vue, façon de se positionner (intégration dans un schéma hiérarchique)

Il a été dit que de très nombreux agents pourtant classés en très bon n'accéderont jamais au grade d'inspecteur.

Les « critères » mis en avant par l'administration pour écarter un maximum de dossiers sont très divers et relèvent d'un arbitraire de plus en plus flagrant.

Nous avons constaté une inflation de ces « critères »

Pour franchir le « premier stade » de sélection, il faut que le candidat soit au moins Contrôleur Principal 7ème échelon et qu'il ait au moins 45 ans.
Quasiment tous les dossiers ne remplissant pas ces conditions sont écartés d'office.

Ensuite, Il faut avoir le soutien sans faille de son chef de service ce qui se traduit par :
- un maximum de R2 sur les 5 dernières années de notation
- la meilleure notation possible (appréciations très élogieuses)
- l'accent mis dans les appréciations sur la capacité d'encadrement et l'aptitude à exercer ses fonctions au grade supérieur

Il faut présenter sa candidature chaque année , si un candidat cesse de postuler pendant plus de 2 ans , son dossier sera reclassé dans les « à revoir ».

La direction ne souhaite pas promouvoir les candidat(e)s trop âgé(e)s (plus de 60 ans) et ils sont la plupart du temps écartés, la promotion au bénéfice de l'age n'existe plus et cela a été clairement affirmé.
Il est donc conseillé aux collègues de ne pas attendre les dernières années avant la retraite pour présenter leur candidature à la LA.

Il faut en outre, et c'est le critère déterminant, que le candidat soit choisi par le pôle fiscal dont il est issu.
La direction a précisé qu'elle souhaite respecter un équilibre entre les différents pôles fiscaux parisiens et que cela influe sur le nombre de promu(e)s par pôle.
Quand il y a un nombre important de postulants dans un pôle, les candidats se retrouvent de fait pénalisés.

« A revoir »
Le fait d'être classé-es en « à revoir » signifie soit que votre dossier n'est pas bon, soit que vous êtes considéré-e comme encore trop jeune soit que postulant-e pour la première fois votre dossier ne peut pas être classé en « très bon » et encore moins en « excellent » dès la première année, les critères d'âge et de première candidature pouvant se cumuler.
Toutefois, l'administration peut décider en totale contradiction avec ses propos tenus en CAPL sur le sujet de classer en « très bon » de nouvelles candidatures, c'est ainsi que cette année, en cours de séance, sur les 5 collègues remonté-s par l'administration en « très bon », 2 sont des candidatures nouvelles.

3- Petit lexique des propos de l'administration :
« *la liste d'aptitude est une promotion très sélective et seules les meilleur-es des meilleur-es qui ont une chance* » = si tous les collègues promu-es ont effectivement un excellent dossier cette formule de style tend à vouloir cacher la réduction constante des promotions du fait de la rigueur budgétaire.

« *vous seriez un-e excellent-e candidat-e à l'examen professionnel ou au concours »* = vous êtes trop jeune et d'autres candidatures sont privilégiées.

« *le dossier n'est pas assez poussé par le pôle* » = le chef de service n'appuie pas suffisamment le dossier et les responsables des pôles fiscaux ou gestion publique ne relaient pas le dossier auprès de Réaumur. Toutefois le soutien indispensable du chef de service peut s'avérer quelquefois insuffisant selon l'opinion du « pôle » ou de Réaumur sur ce même chef de service. Mais la « poussée » est déterminante !

« trop jeune », « trop vieux », « trop court » à « pas mur (e)» = autant de motifs de rejet de la candidature d'une direction qui fait ses choix en toute opacité.

4- Quelques conseils des élu-es CGT Finances Publiques :

- Des chefs de service sous estiment l'importance de l'appréciation générale pour « porter » un dossier ; il ne faut pas hésiter à demander des modifications lors de l'entretien annuel d'évaluation .
- Plusieurs valorisations R2 (voire V2) sur les cinq dernières années d'évaluation professionnelle sont indispensables, ne pas hésiter à faire un recours en CAPL,
- Le tableau synoptique est aussi important que l'appréciation générale et l'absence de positionnement en « excellent » peut desservir, le tout doit être en cohérence,
- Il ne faut jamais arrêter de présenter sa candidature car cela peut être interprété par la direction comme un signe de démotivation.

- La liste d'aptitude est une réelle « course de fond » sur 5 ans en moyenne (voire plus).

5- La position et l'attitude des élu-es CGT en CAPL traitant des listes d'aptitude :
La CGT est contre ce type de promotion totalement discrétionnaire. Elle considère que le concours doit être la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Elle revendique que se substitue à la liste d'aptitude un véritable examen professionnel.
La CAPL étant une CAP préparatoire, et seule la CAPN étant la CAP décisionnelle, elle revendique que tou-t-es les candidat-es soient classé-es en « excellent » et l'abandon du système des potentialités qui permet au directeurs locaux d'écarter dès la CAPL des candidatures.
Les élu-es CGT Finances Publiques n'ont de cesse de rappeler dans le cadre de déclaration liminaire ou en séance que le faible nombre de candidat-es promu-es n'a qu'une seule et unique explication, les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des dépenses et des rémunérations chaque année.
.

Les élu-es et expert-es CGT Finances Publiques :
Françoise Colliot,
Jean-François Magliocco
Jean-Luc Youhanna
Corinne Grèze-Daviet
Cécile Leblanc,
Audrey Viranaicken
Emmanuel Hanry
Philippe Selva