

Liste d'aptitude de C en B 2018 : Let it B !

Compte rendu des élu.e.s CGT Finances Publiques CAPL n° 2 des 15, 17, 20 et 21 novembre 2017

1- 21 « ÉLIGIBLES » MAIS COMBIEN D'« ÉLUS » EN 2018 ?

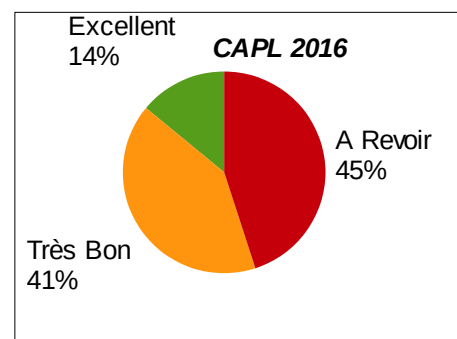
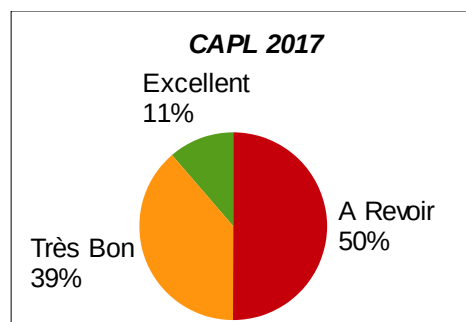
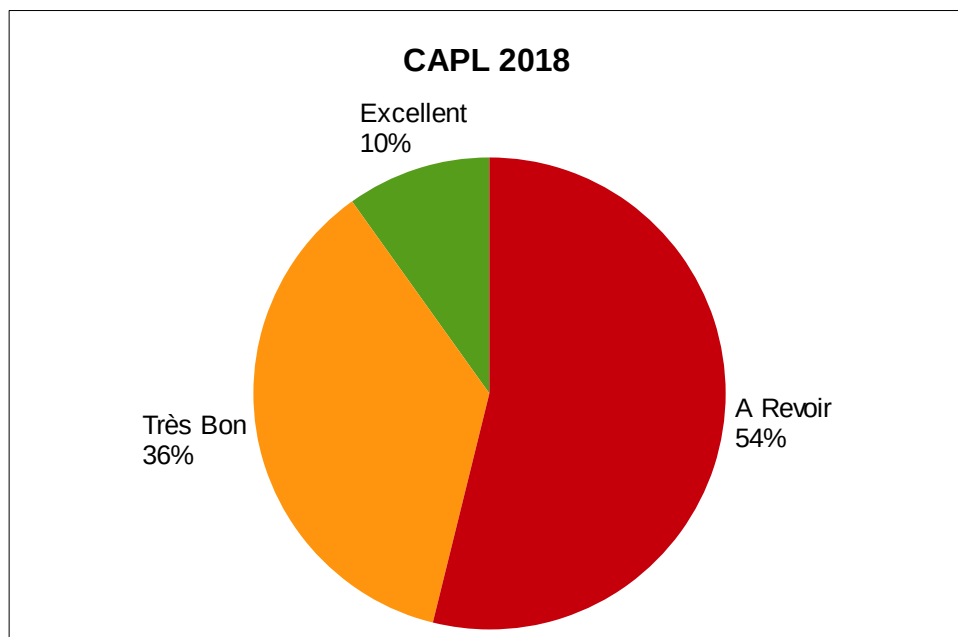
A Paris, pour 2018, 900 agents C (+ 1 *permanent syndical*) remplissent les conditions statutaires (être agent administratif ou technique et justifier de 9 ans d'ancienneté au moins de services publics).

273 agents C (+ 1 *permanent syndical*) ont fait acte de candidature.

La Direction Générale définit un nombre potentiel de promotion par direction. Cette année pour la DRFIP Paris, ce nombre s'élevait à 21. Année après année, ce nombre ne cesse de se déliter (à titre d'exemple, le nombre de promotions en 2012 était égal à 52, soit une baisse de 60 % en 6 ans).

A l'issue de cette CAPL, la DRFIP a composé la liste qui sera présentée en CAPN. Les dossiers de 27 candidats ont été retenus :

- 9 agents déjà classés en « excellent » sur la précédente liste mais non promus,
- 8 agents proposés par la DRFIP avant CAPL,
- 10 agents rajoutés par la DRFIP à l'issue des débats de la CAPL



La répartition par genre est la suivante :

	Excellent	Très Bon	Permanent Syndical	A Revoir	TOTAL
FEMME	11	42		71	124
HOMME	16	57	1	76	150
TOTAL	27	99	1	147	274

	Excellent	Très Bon	Permanent Syndical	A Revoir	TOTAL
FEMME	41%	42%		48%	45%
HOMME	59%	58%	100%	52%	55%

2- DÉCODAGE DES CRITÈRES INDIQUÉS PAR L'ADMINISTRATION :

• « Excellent »

Seul le fait d'être classé en « excellent » après la CAPL permet de voir son dossier examiné en CAPN et donc de pouvoir être promu.

- les 9 « excellents » issus de la liste de l'année précédente sont classés en tête,
- les 18 autres sont classés à ce stade en fonction de leur ancienneté administrative.

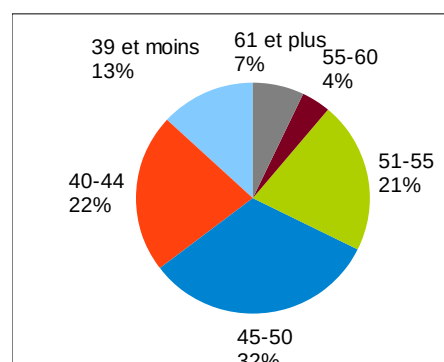
La DG examinera, lors de la CAPN qui se tiendra au cours du 1^{er} trimestre 2018, les dossiers selon l'ordre établi par la DRFIP. Elle publiera un classement basé sur l'ancienneté administrative.

Ceux qui ne sont pas promus l'année N seront reconduits pour N+1 et promus par la suite (à manière de servir égale et à condition de recandidater).

• « Très bon »

Le fait d'être proposé en « très bon » est une étape (« le sas » dicit la direction) qui n'assure absolument pas d'accéder au classement « excellent ». A l'issue de cette CAPL, 99 candidatures ont été classées en « très bon » dont 8 requalifiées de « à revoir » à « très bon ».

Il a été constaté lors de cette CAPL que la concurrence est de plus en plus rude, le nombre de promotions diminuant. Les « critères » mis en avant par l'administration pour écarter un maximum de dossiers sont très divers (c.f. paragraphe 3- Les Critères de l'Administration Parisienne), parfois subjectifs.

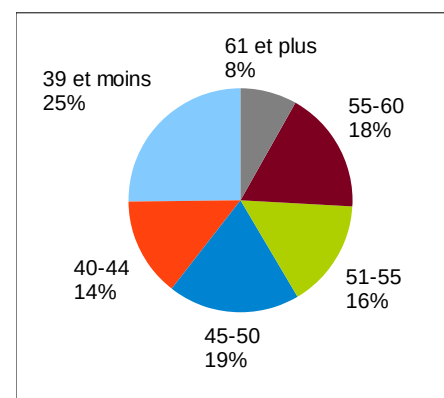


• « A revoir »

147 candidatures restent classées en « à revoir ».

Le fait d'être classé en « à revoir » signifie que la direction considère que :

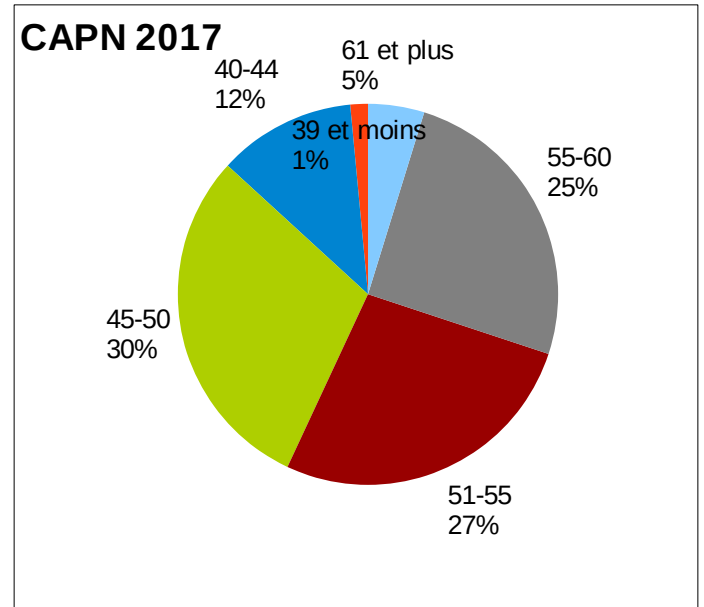
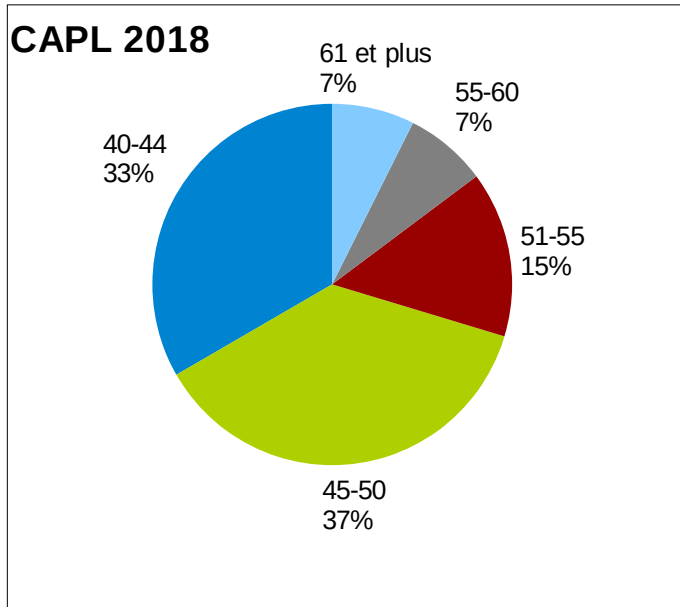
- le candidat est encore trop jeune,
- une candidature ne peut pas être classée en « très bon » et encore moins en « excellent » dès la première année (sauf exception : candidat âgé, reprise d'une candidature après une pause...),
- la candidature « ne sort pas du lot » pour l'administration.



Toutefois, l'administration peut décider de classer en « très bon » de nouvelles candidatures en contradiction avec ses propos tenus en CAPL. Ainsi sur les 99 dossiers classés par l'administration en « très bon », 1 est une candidature nouvelle.

3- LES CRITERES DE LA DIRECTION PARISIENNE :

Afin que sa candidature soit considérée comme « utile », le candidat doit être au moins Agent Principal 2^{ème} Classe 6^{ème} Echelon et avoir a minima 40 ans (la « cible » privilégiée se situant entre 45 et 55 ans).



Tous les dossiers ne remplissant pas ces conditions ne seront pas retenus d'office.

Ensuite, Il faut avoir le soutien sans faille de son chef de service. Ce qui se traduit par :

- un maximum de bonifications (dont des R2 ou V2) sur les 5 dernières années d'évaluation,
- un maximum de croix du tableau synoptique coché en « excellent »,
- la meilleure évaluation possible (appréciations très élogieuses),
- l'accent mis dans les appréciations sur l'aptitude à accéder au grade supérieur.

Il faut impérativement présenter sa candidature chaque année. Si un candidat cesse de postuler pendant au moins 2 ans, son dossier sera déclassé dans la catégorie « à revoir ».

Selon la note de la DG du 1^{er} août 2017, une attention particulière doit être portée aux candidatures des agents en fin de carrière, notamment ceux âgés de 58 ans et plus. La CGT conseille vivement aux collègues de ne pas attendre les dernières années avant la retraite pour présenter leur candidature à la L.A.. D'autant que la Direction Générale renonce à toute notion de « récompense » accordée aux agents en fin de carrière.

Il faut en outre, et c'est le critère déterminant, que le candidat soit poussé et par son chef de service **et** par le pôle dont il est issu. La direction a précisé qu'elle souhaite respecter un équilibre entre les différents pôles parisiens, les différents métiers. Cela influe sur le nombre de promus par pôle et par métier.

Un dossier de candidature se construit la plupart du temps dans la durée. C'est pourquoi la CGT vous invite à lui confier la défense de votre candidature. La direction locale classe toute nouvelle candidature en « à revoir » puis, au fil du temps, place en « très bon » les candidats qu'elle estime potentiellement aptes à une éventuelle promotion dans les années à venir.

Les exceptions :

S'agissant du critère d'âge, le président s'aligne sur les choix de la DG. Ainsi, toutes les candidatures d'agents de moins de 40 ans ont été rejetées. Tout comme la quasi-totalité des dossiers des candidats de 60 ans et plus, qui, bien que remplissant les conditions édictées par le président, a été écartée contrairement à la note du 1^{er} août 2017 sus-mentionnée.

4- QUELQUES CONSEILS DES ÉLUS CGT FINANCES PUBLIQUES :

La liste d'aptitude est une réelle « *course de fond* » sur plusieurs années.

- 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,
- Veiller à ce que les rubriques « *acquis de l'expérience professionnelle* » et « *perspective d'évolution de carrière* » soient dûment remplies,
- Eviter le copier/ coller. Même très élogieuses, des appréciations identiques d'une année sur l'autre peuvent s'avérer pénalisantes,
- Plusieurs valorisations sur les cinq dernières années d'évaluation professionnelle (dont des R2 ou V2) sont indispensables. **Attention aux nouvelles modalités en 2018**. N'hésitez pas à formuler un recours en CAPL si nécessaire,
- 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.

5- LA POSITION ET L'ATTITUDE DES ÉLUS CGT EN CAPL DE LISTES D'APTITUDE :

Les élus CGT Finances Publiques n'ont eu de cesse de rappeler dans le cadre de leur déclaration liminaire ou en séance que le faible nombre de candidats promus n'a qu'une seule et unique explication : les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année.

En outre, la CGT a dénoncé le faible taux de promotion des agents techniques et/ ou des services communs. Bien que n'étant pas exclus du dispositif, ils sont peu servis.

C'est pourquoi la CGT a voté contre le projet de la direction.

Incidences des interventions des élus CGT en CAPL

- 6 des 10 candidatures ont été reclassées de « *très bon* » en « *excellent* » suite aux interventions des élus CGT
- 4 des 8 candidatures ont été reclassées de « *à revoir* » en « *très bon* » suite aux interventions des élus CGT

Les élus et experts CGT Finances Publiques :

Olivier Legros, Alain Dauga, Laurent Vogler, José-Francis Epoh-Adyang, Laetitia Leroy, Lucie Georgelin, Frédéric Gueuret