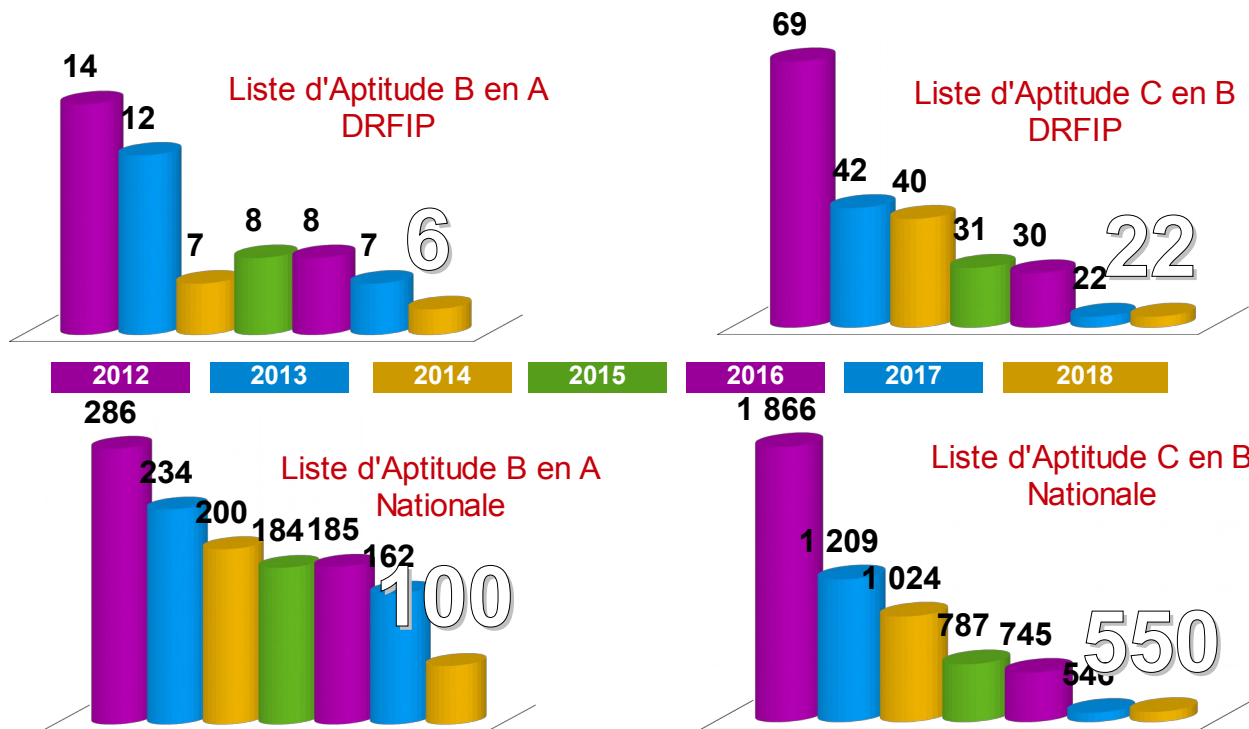


A-B Road

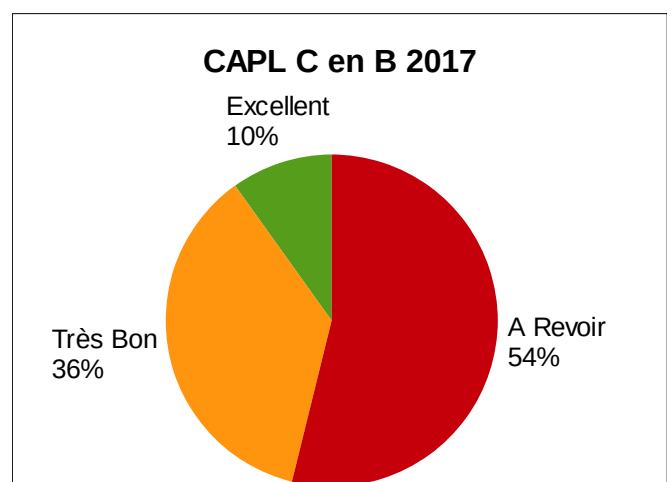
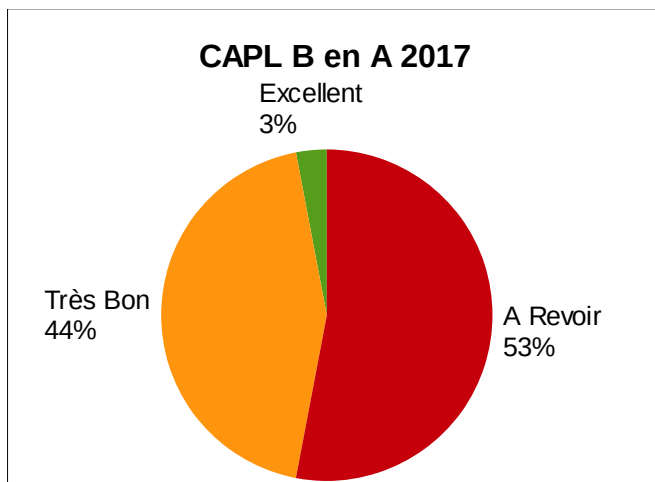
Absence de tableau d'avancement en 2017, limitation du nombre de passage des concours, taux de réussite aux concours en berne... La Direction Générale réduit à minima les possibilités de promotion interne. Les CAP locales de liste d'aptitude aux grades de contrôleur et d'inspecteur n'en sont que la triste illustration.

Alors que s'ouvre la campagne d'appel à candidature pour la liste d'aptitude 2019, la CGT Paris met à votre disposition ce guide, en complément des comptes-rendus des précédentes CAP. Les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des recrutements chaque année explique la baisse des promotions donc l'augmentation de la sélectivité des listes d'aptitude. Que cela ne décourage pas votre candidature.



Les potentialités (i.e. promotions octroyées par la DG) sont en baisse constante. Par conséquent, la DG applique des critères particulièrement stricts, auxquels la direction locale parisienne se conforme (ces CAP Locales sont des CAP préparatoires aux CAP Nationales). Ainsi nombre de collègues voient leur candidature écartée de fait en dépit de la qualité de leur dossier pour des questions d'âge, de grade...

Les candidatures sont classées dans trois groupes, seule la classification en « *excellent* » ouvre les portes à une promotion.



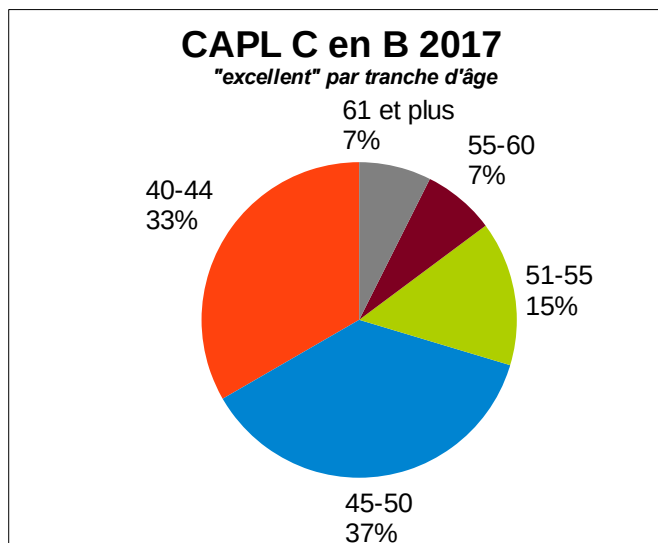
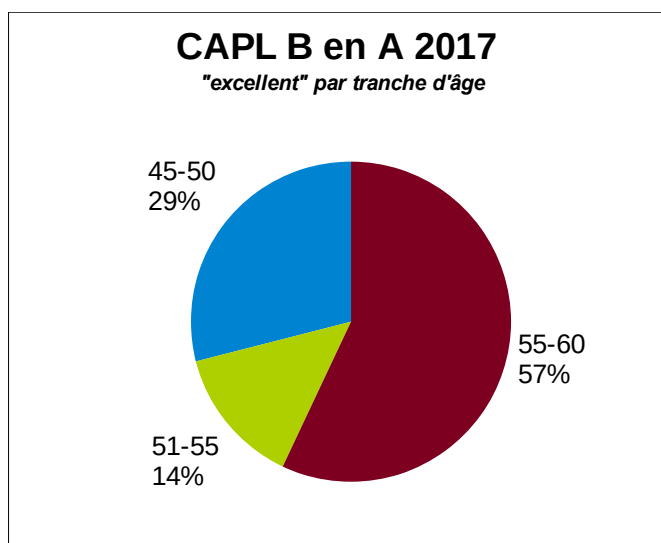
- « **Excellent** »

La CAP L est hyper-sélective, la direction ne retient que les candidats qui sont dans les cibles de la CAP Nationale (en grade et en âge) et dont la candidature est portée par le chef de service et le chef de pôle. 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.

Excellents B en A- CAPL 2017
 - 1 contrôleur issu de la liste précédente
 - 3 contrôleurs proposés par la DRFIP avant CAPL
 - 3 contrôleurs ajoutés à l'issue des débats en CAPL
 Potentialités^(*) : 6 contrôleurs

Excellents C en B- CAPL 2017
 - 9 agents issus de la liste précédente
 - 8 agents proposés par la DRFIP avant CAPL
 - 10 agents ajoutés à l'issue des débats en CAPL
 Potentialités^(*) : 21 agents

^(*) différentiel potentialités/ nombre d'excellents : réussite au concours, places supplémentaires en CAPN...



Conditions impératives : le soutien sans faille de son chef de service

- la rubrique « avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » IMPERATIVEMENT cotée « 3 » (aptitude confirmée)- **Nouveauté 2018**
- un maximum de croix du tableau synoptique coché en « *excellent* » (*n.b. : les deux rubriques « encadrement » et « gestion d'équipe » ne seront pas prises en compte dans sa traduction chiffrée*),
- un maximum de bonifications (dont des R2 ou V2) sur les années d'évaluation passées (*remplacée progressivement par l'avis du chef de service et une traduction chiffrée du tableau synoptique*),
- la meilleure évaluation possible (appréciations très élogieuses),
- l'accent mis dans les appréciations sur l'aptitude à accéder au grade supérieur,

Critères de la direction au vu de la cible de la CAP Nationale

Excellent B en A
 - Contrôleur Principal 6^{ème} échelon
 - minimum 40 ans/ Maximum 61 ans (la « *cible nationale* » privilégiée se situant entre 51 et 60 ans)
 - Au delà de l'appui marqué du chef de service, soutien incontestable du pôle

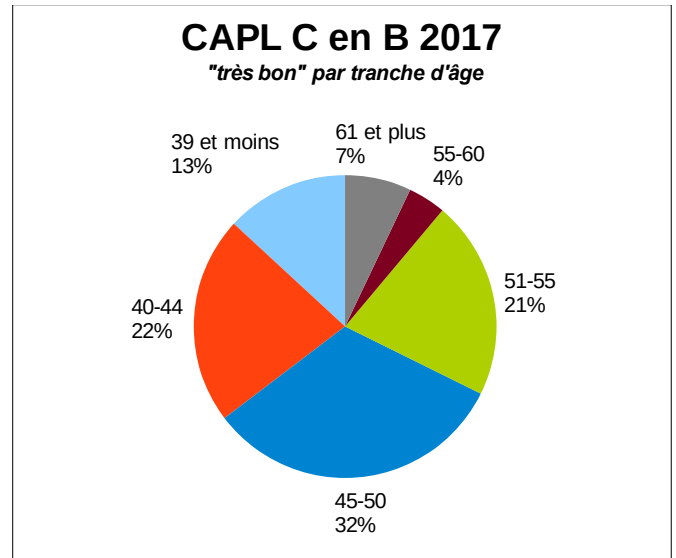
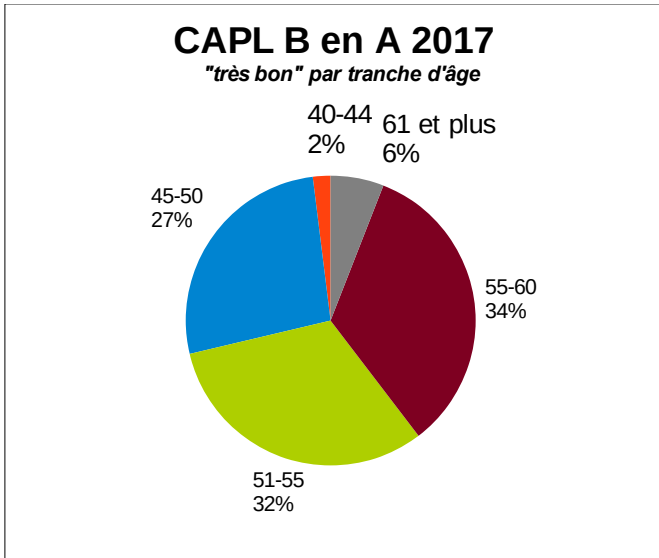
Excellent C en B
 - Agent Principal 2^{ème} Classe 6^{ème} échelon
 - minimum 40 ans/ Maximum 61 ans (la « *cible nationale* » privilégiée se situant entre 45 et 55 ans)

- **« Très Bon »**

Le fait d'être proposé en « *très bon* » est une étape qui devrait assurer un basculement futur en « *excellent* ». Tel n'est malheureusement pas toujours le cas.

Le ratio « *excellent/ très bon* » est si faible (7%) pour la liste d'aptitude de B en A qu'au sein de ce groupe de 99 contrôleurs, un sous-groupe non officiel, « *le sas* », constitue la liste des agents promouvables à terme. Les autres devront attendre, attendre...

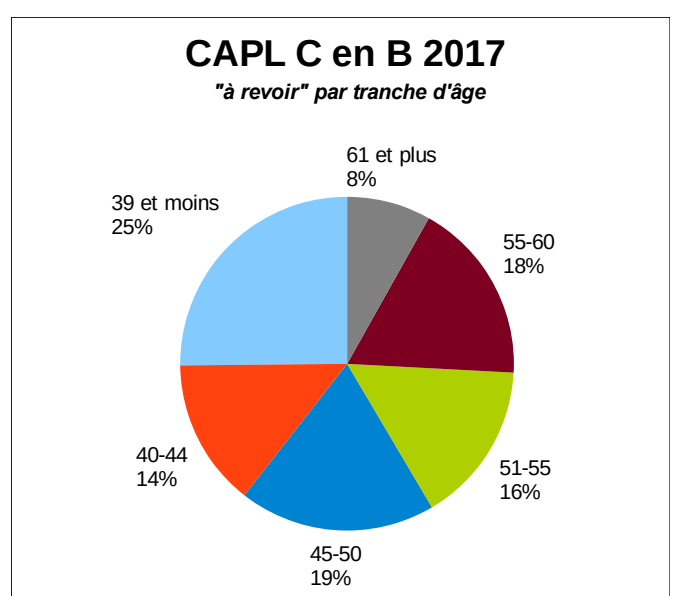
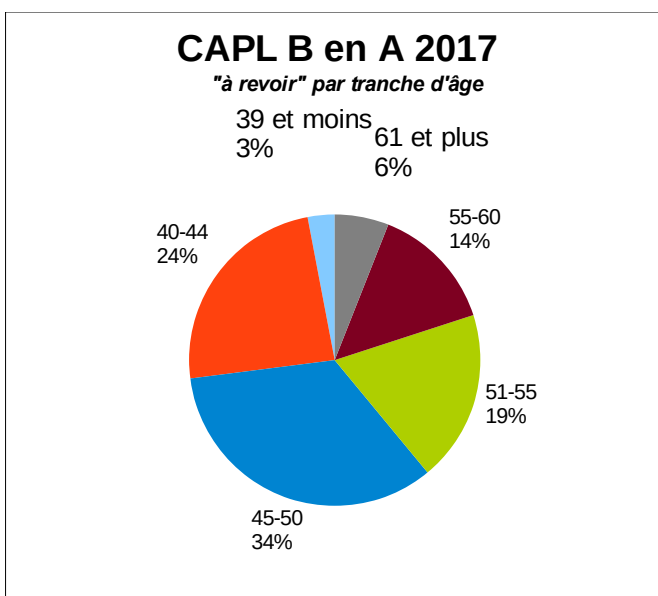
Quant à celui de la liste d'aptitude de C en B, bien que supérieur (27%), il n'est pas un indicateur de promotion à terme pour les agents hors « *cible* » (trop jeunes, trop vieux (respectivement 13 et 7 sur 99 agents), pas assez gradés....).



- **« A 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* » selon l'administration.



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.

Incidences des interventions des élus CGT lors de la précédente CAPL

Excellents B en A

- 4 candidatures sur 5 reclassées en « très bon »

Excellents C en B

- 6 candidatures sur 10 reclassées en « excellent »
- 4 candidatures sur 8 reclassées en « très bon »

Conditions Statutaires

Candidature B en A

- 15 ans de services publics
- dont 8 ans en catégorie B

Candidature C en B

9 ans de services publics

Les Revendications de la CGT

La CGT Finances Publiques revendique la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude pour changer de corps.

Dans le cadre imposé de la L.A. actuelle, la CGT réaffirme ses revendications :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent »,
- une appréciation des critères de parcours professionnel et d'aptitude à la mobilité vu dans le cadre de l'examen de la valeur professionnelle qui n'écarte pas de candidats qui auraient un parcours spécifique,
- une plus grande transparence avec l'accès pour les élus aux CAPL et CAPN à tous les documents notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents,
- l'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux,
- le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutement pour les listes d'aptitude (2/5 des nominations par concours),
- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique et évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels,
- une véritable formation professionnelle pour les futurs promus,
- une requalification de la terminologie des 3 catégories, particulièrement du terme « à revoir ».