

Compte rendu du groupe de travail du 25 juin 2012 Bilan des Listes d'Aptitude 2012

Comme elle s'y était engagée, la direction générale a tenu un groupe de travail sur le bilan des listes d'aptitudes 2012 de C en B et B en A.

Les listes d'aptitude 2012 ont été le premier acte de gestion unifié après la fusion des corps intervenue le 1^{er} septembre 2011.

Cependant, en 2012, les contingents étaient encore séparés par filière pour tenir compte des décisions prises avant la fusion quant à la répartition déjà faite suite au Plan de Qualification Ministériel entre les différents modes de recrutements. L'ex-DGI privilégiait les concours et l'ex-DGCP les promotions par liste d'aptitude. Cela explique les volumes différents attribués pour 2012 à chaque filière. A partir de 2013, les listes d'aptitude seront totalement unifiées, et la différenciation des promotions par filière ne sera plus nécessaire.

Lors des CAPL de l'automne 2011 qui ont examiné la mise en œuvre des nouvelles règles de sélection commune, les élu-e-s ont pu constater des situations très disparates selon les départements. C'est notamment pour cette raison que la CGT souhaitait la tenue d'un groupe de travail sur ce sujet.

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

La CGT est attachée aux recrutements par concours et rappelle son opposition aux promotions par liste d'aptitude. La CGT revendique son remplacement par un examen professionnel afin d'éliminer les critères subjectifs et contestables de la Liste d'aptitude.

L'administration choisit délibérément et sans discussion de privilégier les recrutements par liste d'aptitude au détriment des concours. Cela conduit à faire de cette sélection arbitraire le mode de recrutement le plus important, dans l'irrespect total des limites imposées par les statuts particuliers.

Par ailleurs, la CGT est très attachée à une formation initiale de qualité quel que soit le mode de recrutement. De ce point de vue, les formations prévues pour les promus par liste d'aptitude de B en A, mais surtout de C en B sont scandaleusement insuffisantes.

Le bilan des LA 2012, présenté par la DG, est assez optimiste et ne reprend pas les nombreux dysfonctionnements constatés tant dans les CAPL qu'en CAPN.

Les quelques statistiques communiquées par la DG ne contiennent pas les mêmes informations pour l'accès en B et celui en A et ne sont accompagnées d'aucun commentaire particulier : la CGT a demandé d'avoir pour les deux LA à la fois les proposés excellents et à la fois les potentialités.

Si le guide de fonctionnement des CAPL préparatoires était un document complet, c'est son non respect, doublé d'une interprétation pas toujours évidente, qui a souvent été à l'origine des problèmes rencontrés.

Montreuil, le 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
● dgfip@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.48.18.80.16

La CGT constate que le nombre de candidats a augmenté dans la filière fiscale et diminué dans la filière gestion publique. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs motifs, mais il est certain que les changements apportés aux conditions d'information des agents, de sélection et d'affectation ont généré des inquiétudes, plus particulièrement dans la filière gestion publique.

Au vu des chiffres communiqués, la CGT déplore que le ratio « agents C administratifs et C techniques promus B » soit si différent entre les deux filières et très défavorable aux agents techniques de la filière gestion publique.

Autre constat, les promus par liste d'aptitude 2012 sont de plus en plus jeunes, avec un promu en B de 32 ans, ce qui constitue pour la CGT une dérive à l'objectif annoncé de la LA d'une valorisation de l'expérience professionnelle.

Enfin, la CGT entend agir pour assurer une équité dans le traitement des dossiers en obligeant à la transparence, et combattre tout genre de clientélisme pratiqué. C'est pourquoi elle revendique :

- 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 ;
- l'établissement d'un rapport pour tous les candidats et non pour les seuls agents classés « excellents »;
- la communication à tous les élus de la fiche d'aide à la sélection (prévue page 65 du guide), dans l'optique d'une plus grande transparence et d'accès aux élus de tous les documents utiles à la CAPN, dès la consultation et afin de préparer au mieux 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.

Les discussions avec la Direction générale

A l'issue de ce groupe de travail, la direction générale présente plusieurs modifications pour la sélection par liste d'aptitude de 2013.

L'entretien

Afin que les candidats soient bien informés sur les conditions de sélection et leurs conséquences, des

réunions collectives seront organisées pour tous les candidats. Les entretiens individuels seront supprimés et un agent qui a une question spécifique peut toujours solliciter ensuite le bureau RH de sa direction.

Cette position correspond à la demande de la CGT qui a pu constater des dérives dans la tenue de ces entretiens.

Sélection et classement

Lors des CAPL, les directions devront sélectionner dans la catégorie « excellent » un nombre de candidats :

- correspondant au potentiel communiqué par la DG pour les promotions de B en A ;
- majoré de 1 ou 2 (voire 3) par rapport au potentiel pour les promotions de C en B.

Avant la CAPL, les directions devront publier sur les sites Intranet locaux une liste alphabétique d'agents proposés « excellent », comportant un nombre inférieur au potentiel.

Ce dispositif permet lors de la CAPL d'ajouter des agents dans la catégorie « excellent » selon les conditions définies ci-avant.

A l'issue de la CAPL, la liste définitive comportant le classement effectué par le seul directeur des candidats « excellent » sera publiée sur le site intranet local.

La CGT conteste le système mis en place au travers des potentialités avec une place « laissée au dialogue social ». Celui-ci s'avère par ailleurs pernicieux car poussant à une attitude co-gestionnaire et laissant toute latitude à des pratiques clientélistes.

La CGT revendique donc l'abandon de cette modalité qui transforme les élus des personnels en jury d'aptitude. Pour la CGT, à l'ouverture de la CAPL, le directeur doit proposer une liste d'agents correspondant au nombre de potentialités. Les débats ne doivent pas être fermés, laissant les représentants des personnels intervenir pour défendre les dossiers des agents candidats. Le directeur doit alors assumer sa position en assumant seul le choix des agents retenus ou écartés. De fait, le nombre d'agents classés « excellent » ne devrait pas être limité afin de laisser aux élus nationaux la possibilité de revenir sur un maximum de dossiers.

La CGT insiste pour qu'il soit clairement établi que ce classement à l'issue de la CAPL relève de la seule

responsabilité du directeur et ne doit en aucun cas être effectué par les élus.

Les décisions prises pour la liste d'aptitude 2013 ne répondent donc pas à la revendication portée par la CGT.

S'agissant des dysfonctionnements, la CGT demande que le pré-classement établi par les chefs de service ou des receveurs des finances, telle qu'il se pratiquait dans la filière gestion publique, soit supprimé. La direction générale annonce qu'il sera abandonné. Afin de lever toutes les ambiguïtés, la CGT souhaite que le paragraphe traitant de cette question dans le guide pour les promotions 2012 soit revu. En tout état de cause, lorsque des écrits existent, ils doivent bien entendu être communiqués aux élus locaux.

La CGT a également déploré une approche différente de sélection selon la filière (LA de B en A) en s'appuyant soit sur le rapport, soit sur la notation.

Communication aux élus

La DG n'a pas répondu favorablement aux demandes de communication des documents. De ce fait, les élus en CAPL sont privés d'éléments, en particulier pour les candidats finalement classés « excellent » après CAPL alors qu'ils ne l'étaient pas au projet. De plus, les élus en CAPN n'ont aucun élément pour intervenir si besoin était sur les candidats qui ne sont classés que « Très Bon » ou « A revoir » après les CAPL, dépossédant ainsi la CAPN de sa prérogative.

Pour le travail préparatoire des CAPL, la direction générale va rechercher les pistes les plus pertinentes pour communication à tous les élus locaux des informations en recherchant l'utilisation optimale de la dématérialisation (communication des dossiers sur clé USB par exemple). Si cela répond sur le principe à la demande forte de la CGT, aucune décision précise n'a été annoncée lors de ce groupe de travail. Les élus locaux devront exiger que les documents préparatoires leur soient communiqués dans les meilleures conditions : délais et format des documents.

La consultation

La CGT fait un bilan négatif des opérations 2012. Elle a dénoncé les très mauvaises conditions de consultation pour les élus dans nombre de directions. Les 2 jours de préparation sont largement insuffisants dans les grandes directions où le nombre de candidats est très important, et en particulier à Paris.

Si la DG a bien voulu reconnaître la spécificité de la direction parisienne, elle a refusé d'aller au-delà des 2 jours de préparation pour toutes les autres directions.

Le vote

La CGT demande que le vote à l'issue de la CAPL soit global sur l'ensemble de la liste. Elle rejette le principe du vote individuel qui pousse les élus à devoir prendre position « pour » ou « contre » le dossier d'un agent.

La DG répond qu'elle est tenue par les textes juridiques mais elle regarde pour modifier le guide en distinguant les aspects juridiques et la pratique.

Les réunions préparatoires pour l'examen des candidatures des agents relevant directement de la CAPN

Pour la CGT, le terme de réunion préparatoire n'est pas approprié, il ne peut s'agir que des élus en CAPN qui examinent ces candidatures.

Pour traiter de manière équitable les agents qui n'ont pas de CAPL préparatoire, la Direction générale a précisé que ce sera bien la CAPN qui examinera leur situation, préalablement à l'examen de tous les candidats pour l'élaboration de la liste nationale des promus.

Les promus LA et concours

Lorsqu'un candidat pour une promotion par liste d'aptitude était reçu à un concours interne, la DG considérait unilatéralement que c'est le concours qui primait, afin de faire une promotion supplémentaire en liste d'aptitude. Désormais, et pour tenir compte des modalités différentes d'affectation, de date de titularisation et de formation, les agents pourront formuler une option pour la promotion choisie.

La CGT a insisté pour que l'administration appelle le candidat suivant de la liste complémentaire au concours en cas d'option pour la liste d'aptitude.

L'instruction pour les Listes d'aptitude 2013 sera publiée en juillet ainsi que le Guide des travaux qui sera mis à jour en mettant bien en valeur les nouveautés.