

Compte rendu des CAPL Liste d'Aptitude du 9 octobre 2014

Concernant ces CAP de liste d'aptitude, Solidaires Finances Publiques a réaffirmé son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires. A l'heure où les promotions internes sont sacrifiées et où la reconnaissance des qualifications est notoirement insuffisante, nous avons réaffirmé que les plans de qualifications devaient être plus ambitieux compte tenu du niveau de technicité et d'expertise des agents C, B et A. Ils doivent être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels.

Mais nous considérons aussi que la liste d'aptitude est également un des vecteurs importants de cette promotion interne : ce mode de sélection doit constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas bénéficié de la promotion interne par concours ou examen professionnel. Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous, l'ancienneté administrative étant dès lors le critère le plus objectif.

Le directeur a réaffirmé que la voie normale de promotion est le concours ou l'examen professionnel (qui a été obtenu grâce à l'action de notre organisation Solidaires Finances Publiques) et la liste d'aptitude est une voie alternative mais adaptée dans certains cas.

Nous avons demandé des éclaircissements sur la méthodologie d'examen des différents critères du dossier.

En effet, au regard des dispositions statutaires et réglementaires, cette sélection repose sur l'examen du dossier de l'agent, son aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, son aptitude à la mobilité fonctionnelle ou géographique, le parcours professionnel de l'agent et pour le B en A, l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement.

La Direction nous a répondu avoir combiné les différents critères, soit l'ancienneté administrative, le dossier, les appréciations et l'aptitude à exercer dans le grade supérieur et ne s'est pas contenté d'une lecture mécanique de la notation et des

appréciations y figurant. Ainsi certaines candidatures ont été écartées pour les motifs suivants :

- parcours pas assez diversifié,
- trop jeune pour passer par liste d'aptitude, doit passer par d'autres voies (cette remarque est surtout valable pour les candidats de moins de 45 ans),
- ancienneté de la candidature à la liste d'aptitude.

Pour nous, c'est le potentiel de l'agent qu'il convient d'examiner et non la manière de servir en tant que telle et nous y avons veillé au cours de ces CAPL.

Dispositif de fin de carrière

Par ailleurs, dans le cadre de l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière et comme il est préconisé par la DG, nous avons demandé au directeur un examen particulièrement attentif de l'ensemble des dossiers des agents de 58 ans et plus. Ainsi, le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une inscription sur la liste d'aptitude dès lors que ces agents présentent les aptitudes requises pour être promus au corps supérieur.

Au vu du peu de nombre de candidats reçus (pour la DNEF (1 dans chaque catégorie sur les 3 dernières années), la direction a admis que la difficulté de l'exercice était de faire la part entre récompenser un agent méritant qui peut encore dérouler une carrière et la « promotion-récompense » de fin de carrière pour un autre agent tout aussi méritant.

Cependant il existe un volant pour récompenser les agents en fin de carrière et, dans certains cas pour rattraper une injustice : en effet, des agents qui étaient souvent classés « très bon » ou « excellent » dans les années passées se sont vu obligés d'abandonner cette voie de promotion car à l'époque les règles ne leur permettaient pas de dérouler une carrière dans le grade supérieur.

Depuis 3 ans les règles ont changé et certains agents présentant à nouveau leur candidature se sont retrouvés pénalisés car celle-ci n'était pas considérée comme assez « ancienne » !

Sur ce point, nous avons eu une écoute attentive de la part de la direction, les capistes nationaux porteront cette revendication à la DG et défendront les dossiers des collègues concernés.

Suite à notre demande sur la volumétrie de promotions accordées cette année à la DNEF, la direction nous a indiqué ne pas en avoir eu connaissance à l'heure où se tenaient ces CAPL.

Le directeur a pris comme postulat qu'il y aurait au moins un agent promu...comme d'habitude. Solidaires Finances Publiques ne s'est pas bridé : nous ne pouvons nous contenter de ce nombre alors qu'il y a bien plus d'un agent à la DNEF qui mériterait une promotion !

Nous avons eu connaissance depuis de la volumétrie nationale pour la liste d'aptitude de B en A: 184 promotions, plus 184 postes à l'examen professionnel. La DG a refusé de communiquer sur le nombre de promotion par liste d'aptitude pour le C en B car des arbitrages seraient en cours et a seulement indiqué qu'il y aurait 300 postes à pourvoir au titre du CIS (concours interne spécial)

Bilan

Pour la LA de B en A : Parmi les dossiers que nous avons défendus, nous avons obtenu le classement de deux agents en excellent et un agent qui était classé à revoir est passé «Très bon», Un autre agent a aussi obtenu ce classement à l'issue de la CAPL.

Pour la LA de C en B : Nous défendions deux dossiers, un candidat est passé de «à revoir» à «très bon». A l'issue des débats, deux candidats sont passés de «très bon» à «excellent» et trois candidats de «à revoir» à «très bon»,

Par ailleurs, le directeur a indiqué que certains candidats méritaient de passer dans la catégorie «excellent» ou «très bon», mais ces candidats sont encore trop jeunes.

Maintenant, les dossiers des candidats classés excellents seront examinés en CAP nationale. Nous comptons sur nos CAPistes Nationaux, dont Rachel Hug fait partie, pour obtenir le maximum de promu à la DNEF.

Questions diverses : Règles de mutation à la DNEF

La direction nous avait annoncé avoir demandé plusieurs modifications dans les règles de mutation pour la DNEF :

- affectation nationale à la DNEF sur des structures : direction, BNI, BIR, BII, B3I (brigade interrégionale informatique),
- profilage pour les B en BII,
- pour les nouveaux arrivants : maintien au poste ou à la direction pour une certaine durée,
- Recrutement au profil pour les IP et IDIV.

Suite au groupe de travail sur les mutations à la DG, un projet d'instruction nous a été transmis.

La DG a retenu pour l'essentiel les propositions de la DNEF que nous avons d'ailleurs demandé pour certaines, comme la possibilité de demander une affectation plus fine pour permettre aux agents de mieux choisir leur métier avant d'arriver à la DNEF.

Même si nous pensions que trois différentes structures (services de direction, services opérationnels et services informatiques) pouvaient suffire à satisfaire les agents, cela va dans le bon sens.

Conséquence pour les agents de la DNEF :

Très important : chaque agent va obtenir une affectation nationale en 2015 en fonction du service obtenu en CAP locale avant détachement en 2014 (les agents ALD ne sont pas concernés).

Ainsi, par exemple un agent ayant obtenu BNI 1 mais détaché en direction ou en B2I sera affecté au niveau national BNI.

Donc, tous les agents souhaitant changer de mission, c'est à dire passer d'une BNI à une BIR ou à une B2I devront le faire lors des mutations nationales et non plus lors des affectations locales en juillet.

Les CAPL locales de juillet ne décideront que du service (ex : un agent affecté BNI au niveau national devra ensuite choisir un n° de BNI en CAP locale).

Pour résumer :

Tu veux passer d'une BIR à une BNI, B2I, direction ou B3I, tu devras faire ta demande lors du mouvement de mutation national en janvier.

Tu veux passer d'une B2I à une autre, d'une BNI à une autre, d'une BIR à une autre, d'un service de direction à un autre, tu ne pourras le faire que lors des CAP locales.

Nous avons demandé à la direction une communication aux agents maximum sur ce sujet et nous restons à votre disposition pour toute information sur votre situation.

Bonne nouvelle, la DG a refusé l'engagement de rester à la DNEF pour une certaine durée,

postes à profil pour les B :

Petit rappel pour ceux qui ne se souviennent pas de ce système :

Lors du mouvement national, en l'état actuel, les contrôleurs demandaient éventuellement la DNEF sur une des lignes de leur demande de mutation (tous postes).

A compter du prochain mouvement, les contrôleurs qui voudront demander un poste en BII devront le faire sur une demande de mutation spécifique «poste à profil», comme pour les A actuellement.

avantage et inconvénient du profilage :

En préalable, précisons que cela ne résoudra pas tous les problèmes qui peuvent se poser : un agent peut se retrouver en difficulté dans l'exercice de son métier même s'il a reçu un avis positif.

Mais cela aura pour avantage qu'une fiche de poste précise sur le métier de contrôleur en BII soit publiée, ce qui permettra une meilleure information des agents qui sauront vraiment pour quel type de poste ils postulent alors qu'avant ils pouvaient ajouter la DNEF un peu par hasard en ciblant en priorité les résidences (cas des demandes de mutation géographique).

Cela présente il est vrai un risque : celui qu'un agent se voit refusé un poste en BII injustement....En réponse à cet inconvénient, il faut préciser que les capistes nationaux Solidaires Finances Publiques sont très compétents en matière de règles de mutation et ont l'habitude de conseiller au mieux les agents qui ont des difficultés avec leur mutation, dont le refus de la direction «entrante» (il n'est pas rare que la DG ou une direction change d'avis après évocation du dossier en CAP nationale)

N'hésitez donc pas à contacter les capistes nationaux de Solidaires Finances Publiques ou vos correspondants, dans ce cas comme dans d'autres.

La DG serait d'accord avec la dernière demande de la direction sur le profilage pour les IDIV et les IP, ce qui nous semble une bonne nouvelle puisque nous demandons depuis longtemps que le management soit le plus technicien possible et ne serve pas seulement à compter des bûchettes

Sécurité des agents

Nous avons demandé à la direction ce qui était prévu en matière de sécurité dans le contexte actuel d'agressivité dont nous vous avons déjà relaté quelques faits. Certes nous recevons moins de public mais mieux vaut prévenir. Nous avons surtout insisté sur la sécurité des agents en intervention.

La direction a précisé que DNEF était déjà plus sécurisée que les autres directions et une note du

préfet leur est parvenu. Le gestionnaire de site de Pantin est la DGE.

Il a été rappelé à cette occasion que des courriers étaient adressés aux contribuables agressifs ou ayant franchi la ligne rouge. Il n'y pas eu de cas signalés pour l'instant mais nous attirons votre attention sur le fait qu'il faut faire remonter à la direction tous les incidents. Mme Lapujade nous a annoncé qu'une charte de bonne conduite était en cours de rédaction à la DG.

DROIT DE REPONSE

Nous vous prions avant tout d'excuser ce qui peut vous apparaître comme un déballage mais nous nous y sentons obligés car un de nos collègues est injustement mis en cause. Nous n'avons pas pour habitude de critiquer les autres organisations syndicales mais il n'est pas non plus dans nos habitudes de nous taire quand nous sommes attaqués, tout le monde pourra le comprendre.

Pour ceux qui découvrent de quoi il s'agit, cela vise les propos figurant dans le compte rendu des CAP liste d'aptitude de la CGT.

Plusieurs précisions s'imposent donc pour rétablir la vérité des faits :

- Nos camarades déplorent qu'un échange un peu vif entre un représentant de Solidaires et un des leurs ai eu une incidence sur la défense d'un de leur dossier. **C'est faux !** : en effet, contrairement à ce qui est écrit, les faits relatés ont eu lieu **après la CAP et non pas pendant**. En clair, la décision était prise car le vote avait eu lieu. La CAPL étant achevée, il était tout simplement impossible d'obtenir une modification sur un quelconque dossier.

- Sur les faits en eux-mêmes : en réalité, tout a commencé quand un membre de la CGT a insulté notre camarade, lequel ne faisait que remarquer que les débats de la CAP étaient clos. Il a ensuite répondu, certes de manière un peu vive comme cela peut se produire dans toute relation humaine, mais seulement après avoir été insulté.

- Notre collègue était légitimement et légalement à sa place dans cette CAP : il est élu sur nos listes et siège depuis plusieurs années en tant que fil rouge sur toutes les CAPL pour assurer une continuité et une logique dans nos positions.

Signalons au passage que dans les CAPL, toutes les organisations syndicales convoquent des experts (nous avons même parfois convoqué des experts d'une autre OS qui n'avait pas d'élu pour leur permettre de défendre un de leurs dossiers).

Effectivement, la section a adressé un mail pour s'excuser de cet échange informel vif afin de couper court à toute polémique, mais aussi pour faire remarquer que nous avons nous-même été parfois victimes de faits similaires voire plus "graves" sans pour autant les divulguer dans nos écrits. Notre message s'achevait d'ailleurs par une proposition de rencontre restée curieusement sans suite. Nos camarades auront préféré la polémique vaine, inutile et syndicalement contre-productive. Pour nous, dans le contexte actuel, le syndicalisme a mieux à faire qu'à donner ce triste spectacle auquel nous ne faisons que répondre. Car pour notre section, la proximité des élections n'aurait jamais du servir à ce type d'attaque «facile» et grossière qui n'honore pas ceux qui s'y livrent ni, plus largement, le syndicalisme. .

La section Solidaires Finances Publiques DNEF souhaite vivement que cette triste affaire soit la dernière. La priorité est ailleurs. Il y a tant à faire pour la défense des agents et des missions.

Pour terminer, nous tenons à apporter une précision sur notre mode de défense en CAP : Nous défendons les règles de gestion collective et s'agissant de la défense individuelle des agents, nous défendons les collègues après les avoir systématiquement contactés sans avoir de dossier prioritaire et sans jamais dénoncer d'autres collègues.

Nous sommes particulièrement vigilants aux discriminations et si nous pensions qu'un collègue en souffrait, nous serions les premiers à le défendre.

Pourquoi se syndiquer....

La représentativité seule ne suffit pas à une organisation syndicale pour être vraiment reconnue. Le nombre des syndiqués revendiqués est au moins aussi essentiel quand il s'agit d'aller négocier. Quand un militant de Solidaires Finances Publiques s'adresse à un directeur, un parlementaire ou un ministre, il lui parle au nom de plus de 20 000 adhérents ! Partant de là, le fait d'adhérer à Solidaires Finances Publiques est un acte fort, une manière de se faire entendre, d'être reconnu, écouter, consulter, entendu.



BULLETIN DE CONTACT

NOM :

PRENOM :

Service :

J'autorise Solidaires Finances Publiques à me transmettre des informations sur la/les boîte(s) mail(s) suivante(s) :

Mail pro :

@dgfip.finances.gouv.fr

Mail perso :

