

CAPL DE LISTES D'APTITUDE

COMPTE-RENDU

Les premières CAPL préparatoires aux listes d'aptitude, pour l'accès au grade de contrôleur et d'inspecteur des Finances Publiques se sont tenues, sous forme conjointe, les 9 et 10 novembre derniers.

LES NOUVEAUTES :

- Des **CAPL uniques**, pour les agents des deux filières (FGP et FF), auxquelles participaient ensemble les représentants des personnels élus des 2 filières.
- Des **listes préparatoires uniques**, mais constituées dans le respect des volumes de promotions possibles déterminés par filière au niveau national,
- tenant compte des critères propres à chaque filière, **qui présentent des différences**, détaillées ci-après p.4
- et s'appuyant sur les nouvelles instructions, dans le cadre du statut fusionné, qui regroupent les agents des 2 filières dans un statut unique au 1er septembre 2011.
- **Les conditions statutaires** : Ce qui change !

Promotion de C en B		Promotion de B en A	
<i>avant</i>	À partir de la sélection 2012	<i>avant</i>	À partir de la sélection 2012
15 années de services publics accomplis en qualité de fonctionnaire au 31/12 de l'année de nomination	9 années de services publics accomplis en qualité de fonctionnaire au 31/12 de l'année de nomination	Agent de catégorie B, âgé de 40 ans au moins au 01/01 de l'année de nomination, et justifiant à la même date de 9 années de services publics dont 5 en catégorie B	Suppression de la condition d'âge ; 15 années de services publics accomplis en qualité de fonctionnaire dont 8 en catégorie B au 01/01 de l'année de nomination

- **Les modalités d'affectation suite à promotion** : ce qui change !

Les modifications concernent les agents issus de la filière Gestion Publique.

Pour les futurs promus de C en B :

« droit au retour » limité au département d'origine, sans garantie de maintien sur le service d'affectation avant promotion,

Pour les futurs promus de B en A :

participation au mouvement national de l'année de promotion (affectation prioritaire à la région GRAND SUD supprimée)

LE CHOPARITAIRE

L'UNION A REALISE POUR VOUS LA SYNTHESE CHIFFREE DES CAPL

LES SELECTIONS 2012 DANS LE VAR

	C en B		B en A	
	Filière Fiscale	Filière Gestion Publique	Filière Fiscale	Filière Gestion Publique
nombre d'agents remplissant les conditions statutaires	409	198	240	125
nombre de candidats	130	147	51	44
PROJET				
nombre de candidats classés excellent	11	11	1	1
nombre de candidats classés très bon	13	13	6	5
APRES CAPL				
nombre de candidats classés excellent	17	17	4	3
nombre de candidats classés très bon	11	11	6	5
ANALYSE STATISTIQUE DES SELECTIONS				
	C en B		B en A	
	Filière Fiscale	Filière Gestion Publique	Filière Fiscale	Filière Gestion Publique
CANDIDATS CLASSES « EXCELLENT »				
Agent le plus âgé (année de promotion)	59	59	55	60
Agent le plus jeune (année de promotion)	42	36	50	48
Evolution maximale cumulée de la note chiffrée (sur 5 ans)	0,26	0,21	0,30	0,30
Evolution minimale cumulée de la note chiffrée (sur 5 ans)	0,18	0,09	0,26	0,17
CANDIDATS CLASSES « TRES BON »				
Agent le plus âgé (année de promotion)	60	59	51	59
Agent le plus jeune (année de promotion)	40	42	48	49
Evolution maximale cumulée de la note chiffrée (sur 5 ans)	0,26	0,30	0,26	0,25
Evolution minimale cumulée de la note chiffrée (sur 5 ans)	0,12	0,12	0,18	0,17

L' ECHOPARITAIRE

STRUCTURES D'ORIGINE	C en B		B en A	
	Filière Fiscale	Filière GP	Filière Fiscale	Filière GP
CANDIDATS CLASSES « EXCELLENT »				
DIRECTION		5	1	1
SIE	5		1	
SIP	6	3	1	1
BCR			1	
ICE				
CDIF	1			
TRESORERIES		9		
PRS				
CH	3			
DOMAINES	1			
RECETTE FINANCES				1
REL.PUBLIQUES	1			
CANDIDATS CLASSES « TRES BON »				
DIRECTION		1		3
SIE	3		2	
SIP	5	2	2	
BCR				
ICE			1	
CDIF	1		1	
TRESORERIES		7		2
PRS		1		
CH	2			
DOMAINES				
RECETTE FINANCES				
REL.PUBLIQUES				

LES CRITERES DE SELECTION EDICTES DANS LES P.B.O

- analyse du parcours professionnel
- analyse approfondie du dossier (note chiffrée, appréciation générale, compte-rendu d'évaluation ...)
- appréciation des facultés à innover, simplifier et améliorer la marche d'un service
- disposition à accepter une mobilité fonctionnelle et (ou) géographique
- aptitude à diriger et animer une équipe, à prendre des décisions et à les faire appliquer (uniquement pour la liste de B en A)

Pour autant, en pratique, nous avons pu constater que ces critères ne revêtent pas la même importance, en fonction de la filière d'origine : ainsi, l'évolution cumulée de la note chiffrée est considérée comme prépondérante pour les agents de la filière fiscale. En revanche, elle n'est pas essentielle du côté Gestion Publique, où le classement de la candidature par le chef de service est donné comme étant le critère principal.

L' ECHOPARITAIRE

LES FAITS

Les entretiens :

Pour la première année, la direction a organisé des entretiens individuels avant la tenue des CAPL.

Ces entretiens ont été proposés à tous les candidats, alors que les consignes nationales ne préconisaient cet exercice que pour les 1ères candidatures.

Même si ces entretiens ne devaient pas se transformer en entretiens de "sélection", il n'en demeure pas moins que les agents, qui avaient pour la plupart déjà assisté aux réunions collectives d'information sur les Listes d'Aptitudes fusionnées, attendaient une approche un peu plus personnalisée de leur dossier. Or, beaucoup ont déploré le caractère très généraliste des échanges lors de ces entretiens individuels.

Nombreux sont ceux qui n'ont pas eu d'éclairage approfondi sur le niveau de leur candidature, à qui on a répondu qu'ils étaient "trop jeunes" ou que leur candidature devait mûrir (notamment pour les 1ères candidatures), ou qui ont été invités à demander des explications plus claires sur leur dossier auprès de leur chef de service.

Les CAPL :

Au fil de l'évocation des dossiers, certaines incohérences ont été mises à jour. Les notions d'âge, de niveau de notation, de rang de classement par le chef de service ou de nombre d'années de candidature ne se vérifient pas entièrement.

Des dérogations à chacun de ces critères, considérés par ailleurs comme base des sélections, ont été opérées par l'administration locale.

Un déséquilibre notable entre les deux filières a été mis en évidence et **dénoncé par nos élus**: cf. **motion jointe**

- 32 % d'agents de la filière fiscale remplissant les conditions statutaires se sont portés candidats sur la liste de C en B pour 74 % pour la filière gestion publique.

- 21 % d'agents de la filière fiscale remplissant les conditions statutaires se sont portés candidats sur la liste de B en A pour 35 % pour la filière gestion publique.

Pour autant le nombre de dossiers sélectionnés par la direction en 2012 est strictement identique pour la liste de C en B (17 par filière) et quasi-identique pour la liste de B en A (4 pour la FF et 3 pour la FGP). Ce constat révèle des déséquilibres importants existant dans chaque filière entre les différents modes de promotions internes, et l'absence d'anticipation de la DGFIP dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion, sur ce point précis.

Les élus de l'UNION ont évoqué individuellement les candidatures de tous les agents qui les avaient sollicités, sans porter de jugement de valeur entre les dossiers, avec pour objectif d'augmenter le nombre de candidats proposés. Ils ont voté "contre" les listes proposées, pour marquer leur opposition à la manière dont l'administration entend traduire le plan de qualification, jugé par ailleurs insuffisant, à la façon dont elle élabore les listes, et pour dénoncer les différentes incohérences constatées au cours des deux instances. Ce vote "contre" a été appuyé dans chacune des CAPL, par le dépôt d'une motion explicative (copie ci-dessous), précisant qu'il ne s'agit aucunement d'un vote "contre" les agents sélectionnés.



**Union SNUI - SUD Trésor
Solidaires
SECTION DU VAR**

*La force de tous
les agents de la DGFIP*

09/11/11

Motion de vote CAP locale liste d'aptitude au grade de contrôleur des Finances Publiques

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce :

- les aspects subjectifs de la liste d'aptitude,
- l'absence d'homogénéité dans l'élaboration des listes d'aptitudes,
- le fait que toutes les candidatures y compris celles identifiées comme « à revoir » ne soient pas soumises à l'examen de la CAP nationale
- les conséquences de la « culture du mérite » en matière de conditions de travail et d'ambiance professionnelle,
- les choix opérés par l'administration centrale en matière d'équilibre entre concours, examens professionnels et liste d'aptitudes.

Toutes ces raisons conduisent les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires à se prononcer contre le projet qui est soumis au vote de la CAP locale de liste d'aptitude.

Si nous nous félicitons de constater l'inscription de certains de nos collègues dans le champs des promotions possibles dans le cadre de la campagne 2012 de liste d'aptitude, nous ne pouvons accepter le principe d'un classement qui discrimine les agents entre eux sur la base de critères subjectifs.