



RTA DU 25 JUIN 2012 : BILAN DES LISTES D'APTITUDE 2012

Le 25 juin 2012 s'est tenu un groupe de travail sur le thème « bilan des listes d'aptitude » présidé par M. Courtin, sous directeur de la Gestion des personnels et des parcours professionnels, en présence de l'ensemble des organisations syndicales.

Deux sujets étaient à l'ordre du jour :

- le bilan des premières CAPN de Liste d'Aptitude (L.A.) fusionnées ;
- une prospective sur les évolutions organisationnelles à apporter tant sur le fond que sur la forme pour les L.A. 2013.

Le bilan

Après lecture attentive des fiches remises par l'Administration, **F.O.-DGFIP** a évoqué en déclaration liminaire les éléments de contexte qui ont accompagné l'organisation de ces premières listes d'aptitude fusionnées.

La mise en place des statuts fusionnés au 1^{er} septembre 2011 avait nécessairement induit la mise en place de nombreux groupes de travail sur l'harmonisation des règles de gestion, dont les nouvelles modalités d'organisation des Tableaux d'Avancement (T.A.) et des L.A..

De plus, outre le contexte très sensible de la fusion administrative, les décisions actées lors de ces groupes de travail (4 mai, 20 mai et 15 juin 2011) devaient être mises en application très vite, dès l'automne 2011 pour les CAPL des listes d'aptitude et concomitamment avec l'organisation des élections professionnelles d'octobre 2011.

Dès lors, malgré une note de service et un guide des travaux publiés le 25 juillet 2011, il ne fallait pas s'attendre à une appropriation totale et immédiate des nouvelles règles de gestions par les directions locales.

F.O.-DGFIP a par ailleurs tenu à rappeler ses positions tant sur le fond que sur la forme.

Sur le fond

F.O.-DGFIP est le seul syndicat à revendiquer la liste d'aptitude comme troisième voie d'accès à la catégorie supérieure, au même titre que le concours ou l'examen professionnel.

Basée sur la reconnaissance des mérites et de l'expérience professionnelle, la L.A. valorise le travail d'un agent et/ou constitue une alternative supplémentaire en terme de promotion de carrière dans un contexte professionnel difficile.

Dans cette période de transition, les CAPL des listes d'aptitude se sont tenues conjointement pour tous les agents de la DGFIP, selon des modalités de sélection harmonisées, mais avec des potentialités encore attribuées par filière, y compris leur « passif » et ses conséquences.

- Modalités d'information différentes : jusqu'alors, les agents de la Filière Gestion Publique (FGP) recevaient un courrier individuel d'appel de candidature alors que les agents de la Filière Fiscale (FF) avaient l'habitude de postuler par une candidature spontanée (on notera comme conséquence une diminution de 24 % du nombre de candidatures de C en B).

- Modalités de notation différentes dans chaque filière.
- Conditions de mobilité différentes : les agents de catégorie C de la FGP bénéficiaient et bénéficient encore pour 2013 du « droit de retour » alors que dans la FF, les agents doivent remplir une demande de mutation.
- Notion de zone géographique d'affectation supprimée pour la L.A. 2012 dans la FGP, les agents ayant dû remplir une demande de première affectation élargie (on notera également une diminution de 30 % par rapport à 2011 du nombre de candidatures de B en A).

Sur la forme

Les entretiens individuels d'information.

F.O.-DGFIP a déploré que certaines directions aient organisé des grands oraux de sélection alors qu'il avait été acté en groupe de travail que ces entretiens étaient essentiellement informatifs.

Là encore, il est fort regrettable que toutes les directions locales n'aient pas interprété les consignes de la même manière.

Sur le mode de travail en CAPL.

Les documents de travail à vocation pédagogique ont été publiés bien tardivement par rapport à l'organisation à mettre en place dans un contexte concomitant d'élections professionnelles.

On ne peut que constater que si certaines directions locales ont bien joué le jeu, d'autres se sont distinguées par une interprétation propre de ces nouvelles règles de gestion :

- communication tardive des éléments aux élus ;
- liste bloquée ;
- bouleversement intempestif dans le classement des agents.

F.O.-DGFIP a rappelé que l'impérative nécessité de consulter les documents sur place a été très chronophage, une bonne partie du temps dédiée à la consultation étant consacrée à faire des photocopies des dossiers au détriment de leur étude.

Les travaux post CAPL.

La délégation **F.O.-DGFIP** a encore déploré l'exclusion des jeunes agents, alors même que les conditions d'âge avaient disparu dans les conditions statutaires et donc que l'âge n'avait plus un caractère discriminant.

Il est également regrettable qu'après avoir écrit dans le guide des travaux précités que la CAPN ne reviendrait pas sur le classement des CAPL, la parité administrative se soit donnée le droit d'exclure certains candidats classés dans un souci « d'harmonisation nationale ».

Nous avons également dénoncé la perte sèche de plusieurs promotions en raison de l'absence de liste complémentaire.

Enfin, l'éviction systématique des lauréats du Concours Interne Normal (CIN) inscrits sur la liste d'aptitude qui se sont retrouvés « condamnés » à perdre 1 mois d'ancienneté administrative et à suivre une scolarité de 7 mois à Lyon, sans être totalement sûrs d'être promus : pour eux, cela a été perdant-perdant !

Les propositions de la Direction Générale pour les listes d'aptitude 2013.

1. Les entretiens individuels d'information

Généralisation des entretiens collectifs d'information à l'ensemble des candidats pour les informer ou leur rappeler les modalités de sélection.

F.O.-DGFIP était pour la suppression des entretiens individuels et approuve la mise en place de ces entretiens collectifs pour tous.

2. Nombre de candidats proposés excellents

Nécessité de sélectionner suffisamment d'agents dans la catégorie « excellent » dans le cadre des travaux de la CAPL pour tenir compte des admissions aux concours et des renoncations entre la date de la CAPL et la confection du projet.

Le nombre de candidats « excellent » devra correspondre pour la L.A. de C en B aux potentialités communiquées, majorées de 1 ou 2, voire 3 unités, en fonction du volume initial.

F.O.-DGFIP y est favorable, afin de ne perdre aucune possibilité de promotion.

3. Publication préalable à la réunion de la CAPL

L'administration propose que la liste des agents classés « excellent » et « très bon » par le directeur soit diffusée préalablement à la CAPL sur le site intranet de chaque direction, sans interclassement des candidats excellents.

F.O.-DGFIP est contre cette proposition. Elle va à l'encontre des discussions arrêtées lors des groupes de travail L.A. 2011 qui refusaient toute publication préalable afin de préserver un dialogue social de qualité.

Il est en effet à craindre que les discussions deviennent inutiles pour modifier le classement des agents dans les trois catégories « excellent » « très bon » et « à revoir ».

4 - Organisation des CAPL

Une consultation des documents doit être organisée sur place par chaque direction.

Toutefois l'administration reconnaît qu'il faut trouver des alternatives à la contraintes des photocopies.

Certaines grosses directions comme les Alpes-Maritimes et le nord ont adopté le principe des clés USB remis aux élus avec l'ensemble des documents scannés.

La Direction Générale retient ce dispositif.

Il semble par contre qu'on ne puisse pas rallonger le délai de la consultation.

5 - Lauréats du Concours Interne Spécial (CIS) et du CIN promouvables par liste d'aptitude au grade de contrôleur au titre de la même année.

La Direction Générale propose aux agents la possibilité d'opter entre les deux modes de promotion. Toutefois, pour optimiser les promotions par L.A. et ne pas perdre de possibilités de promotion, les agents devront opter par écrit entre la date de publication du projet par liste d'aptitude et l'avant dernier jour des débats en CAPN afin de compléter le cas échéant le projet de liste d'aptitude.

F.O.-DGFIP est d'accord avec cette proposition qui permet à l'agent de choisir.

Outre ces propositions, la Direction Générale s'est engagée à publier les documents de travail pour les L.A. 2013 dès ce mois de juillet.

Enfin, **F.O.-DGFIP** a demandé que soit étudiée la possibilité d'envoyer un courriel sur la boîte professionnelle de chaque agent concerné pour lui rappeler les dates limites de dépôt de sa candidature.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu