



CAPL n°1 de la DISI Sud-Ouest

6 novembre 2018

Liste d'aptitude de B en A

Une fois n'est pas coutume, les représentants CGT n'avaient pas de déclaration liminaire à faire en ouverture de séance. L'insuffisance du temps accordé aux élus pour la préparation des CAP explique en grande partie ce manque.

Ce compte-rendu est donc l'occasion de rappeler brièvement la position de la CGT Finances Publiques concernant les listes d'aptitudes.

Nous sommes opposés à l'existence de ce mode de promotion qui crée la division en opposant les agents entre eux, fait la part belle à la subjectivité des évaluateurs et à l'arbitraire des directeurs, sans offrir de réelles garanties d'égalité de traitement entre les candidats. Nous revendiquons son remplacement par un véritable examen professionnel valorisant les acquis de l'expérience professionnelle.

Néanmoins, dans le cadre actuel de l'existence de cette sélection, nous participons aux CAP pour veiller à un traitement équitable des candidatures et défendre les intérêts de chaque agent sur des bases objectives, sans les opposer entre eux ni participer à leur classement.

Présentation de la sélection 2019

Pour cette sélection 2019, 141 contrôleurs de la DISI Sud-Ouest se situaient dans la plage d'appel statutaire (PAS). Parmi eux 22 ont déposé une candidature. Ces chiffres sont stables (en 2018 il y avait 23 candidatures pour 142 agents dans la PAS).

Comme l'an dernier, les potentialités de promotion données par la DG s'élèvent à 4 promotions pour 9 DISI, soit en moyenne, moins d'une promotion tous les deux ans par Direction. La DISI Sud-Ouest ayant été servie en 2018, il était donc prévisible que 2019 soit une année « sans », ce que nous a confirmé le Directeur en début de réunion. Il nous a même précisé que les heureux élus, en l'état actuel du projet, seraient sélectionnés dans les DISI Ouest, Paris-Champagne, Pays du Centre et Sud-Est.

Il faut avouer que cette annonce a un peu déstabilisé les élus, on se demande parfois ce que l'on vient faire dans une CAPL quand les choses semblent ainsi jouées d'avance. Le travail effectué cette année servira donc au mieux en 2020.

Avant de passer à l'examen de la liste, la Direction nous explique ce qui est une nouveauté cette année : la traduction du tableau synoptique en une valeur numérique. Chacune des quatre premières lignes est convertie en points (de 0 pour insuffisant à 4 pour excellent), le total donnant ce nouvel indicateur dont la valeur maximale est donc 16. Les réductions-majorations

d'ancienneté n'ayant pas totalement disparu de l'historique des dossiers sur 5 ans, nous sommes dans une période transitoire où les deux systèmes vont coexister pour l'appréciation de la valeur des candidatures.

Examen des candidatures

De la liste de l'an dernier restaient trois dossiers classés excellents et sept classés très bons, la catégorie « à revoir » regroupe les douze autres candidatures, dont quatre nouvelles.

Dossiers « très bons »

L'examen individuel des dossiers, sans surprise, se fait sur les mêmes critères que les années précédentes avec toutefois quelques nuances.

Avec la baisse drastique des potentialités depuis deux ans, la question de l'âge devient toujours plus sensible et c'est de plus en plus jeune que l'on peut se voir considéré comme un peu trop âgé.

L'importance de chercher d'autres voies d'accès à la catégorie A en passant les concours et examens est encore rappelée, à ce sujet la Direction a beaucoup insisté cette année sur la nécessité de s'inscrire aux préparations pour démontrer sa volonté de réussir.

Enfin la Direction a déploré à plusieurs reprises que certains candidats déclinent l'invitation adressée par leur chef d'ESI pour évoquer leur candidature. Avec l'inscription directement dans Sirhius, certaines candidatures ont pu être déposées sans que le chef de service n'en soit informé, et parfois sans que cela n'ait été évoqué lors de l'entretien professionnel. Si l'on ajoute à cela le fait que certains candidats ne confient leur dossier à aucune organisation syndicale, on se retrouve parfois avec des candidatures sur lesquelles personne n'a grand-chose à dire et dont l'examen sera logiquement moins approfondi.

Parmi les dossiers classés « très bons », et malgré les potentialités réduites, la Direction indique vouloir faire monter un dossier dans les « excellents ». C'est la candidature de Franck Dubois (CID 33) qui sera retenue.

Dossiers « à revoir »

Lors de l'examen des dossiers classés « à revoir », nous avons eu la surprise de constater un changement dans le discours du DISI par rapport aux années précédentes. Insistant sur le manque de moyens disponibles pour saluer les agents les plus méritants avant leur départ en retraite, le DISI a suggéré à plusieurs reprises au cours de la réunion que cette CAPL devrait peut-être le permettre.

En effet parmi les candidats se trouvent des agents qui ont un très bon, voire excellent, dossier mais qui ne peuvent sérieusement espérer être sélectionné un jour du fait de leur âge et du très faible volume de promotion. Malgré tout, certains de ces agents continuent à postuler chaque année car ils espèrent, à défaut de promotion, obtenir une forme de reconnaissance de leur valeur professionnelle par le passage dans la catégorie des « très bons » ou des « excellents ».

La position du DISI sur ce point avait été très claire en 2016, et inchangée en 2017. Ainsi écrivions-nous dans le compte-rendu de la CAPL 2016 :

« Le DISI insiste sur ce point : compte tenu du faible volume de promotions la liste d'aptitude ne peut pas (ou ne peut plus) servir de « coup de chapeau » de fin de carrière. (...) Le directeur reconnaît qu'il manque un dispositif pour distinguer les

*agents les plus méritants avant leur départ en retraite, mais réaffirme que la LA ne peut jouer ce rôle. **De même le classement dans la catégorie « très bon » sera-t-il réservé aux agents qui ont réellement vocation à intégrer un jour le vivier des excellents, pas de « coup de chapeau » à attendre de ce côté là non plus.** »*

Or voici qu'en 2018, à l'issue de l'examen des dossiers, le DISI a proposé de remonter dans la catégorie des « très bons » trois candidats dont l'âge ne laisse aucune perspective de promotion future. Le DISI indique que ces agents seront informés du sens donné à ce geste, il s'agit bien de leur témoigner ainsi une reconnaissance de leurs mérites avant leur départ en retraite, et uniquement cela (pas de promotion en perspective).

Nous ne sommes bien sûr pas intervenus pour nous opposer à cette décision, ce qui aurait été perçu comme opposé à l'intérêt des agents. En pratique, ce subit revirement aura peu de conséquences puisque du fait de leur départ en retraite ces collègues n'occuperont probablement pas très longtemps leur position dans la liste. C'est un geste qui ne coûte pas cher.

Néanmoins ce changement de position inexplicable soulève quelques interrogations. En effet si le DISI décide d'utiliser désormais la liste d'aptitude pour distribuer des bons points, cela risque de brouiller un peu les pistes, les « très bons » pour reconnaissance des services rendus côtoyant ceux qui peuvent réellement postuler à la promotion. C'est un sacré coup porté à la sacro-sainte visibilité qu'on nous brandit depuis des années pour refuser de classer certains dossiers au niveau qu'ils mériteraient.

Espérons donc que le message de la Direction aux candidats des sélections futures rappellera très clairement ce qu'est, ou n'est pas, la liste d'aptitude.

Pour ce qui concerne la CGT, cet épisode ne fait que conforter notre opposition à ce mode de promotion qui, même quand des règles claires semblent être affichées, reste à la merci de l'arbitraire des Directeurs.

Pour des règles de gestion équitables et protectrices, pour la revalorisation des carrières et la reconnaissance des qualifications, pour votre défense individuelle et collective,

du 29 novembre au 6 décembre votez CGT !