



LISTES D'APTITUDE – PROMOTIONS 2021 (C EN B ET B EN A) OPACITÉ ET VACHES MAIGRES

(Compte rendu de l'audioconférence avec la DDFIP des Alpes-Maritimes
et précisions utiles sur le fonctionnement des listes d'aptitude)

Hier (mardi 3 novembre 2020) à 15h30, s'est tenue une audioconférence entre les Organisations Syndicales et les RH au sujet des listes d'aptitude de C en B et B en A, promotions 2021.

C'est une des seules concessions que la DDFIP des Alpes-Maritimes avait bien voulu nous faire, suite à nos demandes orales et un courrier officiel envoyé le 25 octobre dernier : cette « réunion d'information », ainsi que la communication des listes complètes des agents candidats à chacune des promotions.

Autant dire rien du tout...

Faut-il y voir du mépris pour vos représentants élus et l'ensemble des personnels ?

Comme dirait l'autre benêt illettré d'internet : « La question, elle est vite répondue »...

LES CONSÉQUENCES DE LA FIN DES CAPL DE LISTE D'APTITUDE

Ce mépris, il vient d'abord du gouvernement qui, par sa loi de transformation de la fonction publique de juillet 2019, a supprimé les compétences des CAP pour l'examen des promotions par liste d'aptitude.

Puis de la DG qui a décliné cette loi pour notre administration et qui est en train d'en dessiner les contours futurs par le biais des « Lignes Directrices de Gestion » en matière de promotion.

Notre direction locale quant à elle, s'est conformée strictement aux nouvelles dispositions de cette loi et des préconisations de la centrale en la matière.

Exit donc pour vos élus, la possibilité de défendre les dossiers en séance, comme auparavant.

Bien entendu, **Solidaires Finances Publiques a signalé tous les dossiers de ses adhérents en amont de cette réunion, mais au final, c'est bien le fait du prince qui a fait loi.**

Nous ne vous cachons pas que lors des exercices précédents, c'est également cette règle qui permettait de départager les agents entre eux (pour ceux qui réunissaient tous les critères « objectifs » de sélection : profil croix, avis du chef de service, âge du capitaine, etc.), mais au moins, nous pouvions nous battre sur chacun d'entre eux, de façon égale, en attirant l'attention de la direction sur leurs qualités ou d'éventuels points qui auraient pu lui échapper.

La seule chose qui n'a pas changé finalement, c'est bien l'opacité qui régit les choix finaux, faits uniquement à la discrétion du directeur...

Mais cette année, elle a été accentuée par le fait que nous ne puissions plus évoquer les dossiers des agents durant une instance officielle et ainsi avoir des explications, en séance, sur les dossiers écartés.

Mais nous verrons plus loin qu'il reste tout de même une possibilité pour les agents lésés.

Hier après-midi, **la réunion (audio) s'est limitée à la présentation des agents classés par ordre de mérite sur chacune des deux listes et à quelques explications sur les critères de sélection.**

Les dossiers non classés ont donc été évacués d'un revers de main.

L'autre nouveauté, c'est justement ce **classement des demandes en 2 listes : « proposés classés » et « non proposés ».**

Auparavant, il existait 3 listes : les candidats étaient classés en « excellents », « très bons » et « à revoir ».

La liste intermédiaire (« très bons ») avait le mérite de signaler aux collègues qu'ils pouvaient espérer un jour intégrer les « excellents » dans un avenir moins lointain que ceux qui étaient « à revoir » et ainsi avoir une certaine visibilité sur leur dossier.

LES CHIFFRES DES LISTES D'APTITUDE PROMOTIONS 2021

Cette année, le **nombre de candidats pour chaque liste s'élève à :**

- **82 pour la liste d'aptitude de C en B** (105 l'année dernière) ;
- **75 pour la liste d'aptitude de B en A** (71 l'année dernière).

Les **potentialités de promotions pour la DDFIP des Alpes-Maritimes**, communiquées par la DG à notre organisation syndicale nationale et confirmées lors de l'audio d'hier, **sont de :**

- **8 pour les C en B**, contre 6 l'année dernière (386 au niveau national, contre 400 l'année dernière)
- **2 pour les B en A**, contre 1 l'année dernière (93 au niveau national, contre 88 l'année dernière)

La direction a affirmé que l'ensemble des dossiers avait été examiné.

La liste des agents « proposés classés » pour une promotion en 2021 sera publiée sur Ulysse 06.

LISTE D'APTITUDE DE B EN A

Mr CERES, qui présidait la réunion, a rappelé qu'il y a 3 ans, il existait un nombre « important » de dossiers classés « excellents » et « très bons ».

Cela à cause des volumes de promotions des années précédentes qui étaient eux-mêmes plus importants qu'actuellement.

La fusion DGI-DGCP d'il y a une décennie avait en effet ouvert les vannes et une direction comme la nôtre bénéficiait d'un nombre intéressant de promotions.

Mais depuis quelques années, ce volume s'est réduit à peau de chagrin.

Du fait du nouveau dispositif de classement des demandes (« classées » ou « non classées »), **la question était de savoir : que faire du « stock »** restant de l'année dernière et comment les classer.

Fin 2019, il y avait 4 « excellents » (1 a été promu) et 4 « très bons ».
Ce qui nous laissait donc un stock de 7 agents classables selon les critères de l'année dernière.
La direction a donc décidé de garder les 3 « excellents » restants et d'y ajouter à la suite les 4 « très bons » de l'année dernière pour constituer sa liste 2020.

Ce qui nous fait donc 7 agents classés, pour une possibilité de promotion de seulement 2 agents.

Deux remarques à ce sujet :

1/ Dans un premier temps, il faut reconnaître que la DDFIP du 06 a plutôt bien joué le coup en profitant du fait que la DG n'a pas fixé de limite au nombre de candidats proposés pour cette catégorie, même si la potentialité de promotion est fixée à 2 agents seulement.

Cela évite de sortir des agents classés l'année dernière et de les faire retomber dans l'ancien « à revoir » ce qui aurait été très mal pris, à juste titre, par ces derniers.

Mais il y a tout de même un risque. La DG trouvera peut-être en effet que les Alpes-Maritimes ont exagéré et l'année prochaine, des agents classés en 2020 pourraient ainsi se retrouver déclassés.

Espérons que ce ne soit pas le cas... Mais Mr CERES nous a assuré que même si cela devait arriver, les agents déclassés seraient tout de même fléchés.

2/ Il existe une double conséquence à ce qui est exposé ci-dessus et que nous avons découvert lors de cette réunion :

Tous les dossiers « à revoir » de l'année dernière n'avaient donc pas la moindre chance de se retrouver classés cette année.

De plus, étant donné le stock restant au terme de cet exercice (7 - 2 promus = 5) et le volume de promotions annuelles de B en A pour notre direction (1 ou 2 maximum par an), **ces mêmes agents « à revoir » n'ont que très peu, voire quasi aucune chance de se voir classés l'année prochaine ou même lors des 2 ou 3 prochaines années...**

Guère encourageant n'est-ce pas ? Les collègues concernés apprécieront.

Nul doute que si la DG voulait écœurer les agents de postuler à la liste d'aptitude, elle ne s'y prendrait pas autrement.

Déjà que l'ancien système était mauvais...

LISTE D'APTITUDE DE C EN B

Pour les C en B les choses sont un peu différentes.

Sur cette promotion, la DG a été plus restrictive en ce qui concerne le nombre de dossiers autorisés à être présentés.

Si la potentialité est fixé à 8, la DDFIP était autorisée à en faire remonter seulement un de plus, soit 9 noms (au cas où).

Mais pour cette catégorie, le stock était moins important que pour les B en A.

Ainsi en 2019, il y avait 8 agents classés en « excellent ».

Sur ces 8, 7 sont passés, il restait donc 1 seul qui a été classé 1^{er} cette année.

Pour les « très bons », il y avait 7 agents. Sur ces 7 collègues, 1 a réussi le concours (il n'est donc plus sur la liste) et 1 ne s'est pas représenté (idem).

Il restait donc 5 agents à classer.

Soit en tout 6 agents classés automatiquement cette année.

Il restait donc à la DDFIP du 06 la possibilité de faire monter 3 nouveaux dossiers dans les classés, ce qui est une bonne chose pour ces 3 collègues qui étaient dans les « à revoir » de l'année dernière.

Cela laisse également un espoir à ceux qui ne sont pas classés cette année de pouvoir l'être dès l'année prochaine.

Maigre consolation s'il en est.

LES CRITÈRES « OBJECTIFS » COMMUNIQUÉS PAR LA DIRECTION

À la demande des syndicats, la direction a communiqué quelques critères retenus pour que les dossiers puissent avoir une chance d'être classés.

- **Le tableau synoptique** : avoir 4 croix en « excellent » durant plusieurs années est indispensable.

Mais comme plus d'une cinquantaine de dossiers possèdent ce critère chaque année, il faut considérer les éléments suivants :

- **La mention « aptitude confirmée » pour exercer au grade supérieur** est aussi un prérequis obligatoire.
- **Les appréciations des chefs de service sont également « examinés à la loupe », d'où l'extrême importance de la qualité de leur rédaction.**

Mais on sait malheureusement que ce n'est pas toujours le cas... Soit par manque de temps, soit carrément par flemme puisque certains responsables ne prennent même pas la peine de se renseigner sur ce qui serait utile à la mise en valeur d'un dossier.

Durant l'entretien, les gentils discours d'un chef, selon lesquels il affirme que votre dossier est fantastique et qu'il souhaite réellement vous voir passer au grade supérieur pour vous récompenser de trimer comme une bête de somme, ne suffisent pas. Il faut aussi l'écrire, et l'écrire parfaitement.

- **La variété des parcours est également un plus** : un agent qui exerce le même métier depuis 20 ans sera probablement moins primé que quelqu'un qui a exercé plusieurs métiers.

Sur ce critère, on peut se poser des questions dans la mesure où un agent qui change de métier est souvent « pénalisé » sur une partie du profil croix lorsqu'il exerce de nouvelles fonction et met forcément un peu de temps à le relever jusqu'à l'excellence.

Le serpent qui se mord la queue...

- **La « motivation » de l'agent est également observée par le fait qu'il ait tenté de passer des concours pour accéder au grade supérieur.**
- Pour les B en A, **la capacité à encadrer** sera également examinée.

Voici quelques critères qui ont été présentés par les RH lors de l'audioconférence d'hier.

Mais il en existe bien d'autres qui sont répertoriés dans le guide fourni par la centrale aux directions locales.

Comme le fait de pouvoir dérouler une carrière suffisamment longue.

« On » considère que la promotion ne doit pas être uniquement un « bâton de maréchal » obtenu à seulement 6 mois de la retraite.

Curieux parce que ce dispositif existe pour les inspecteurs (passage en IDIV avec engagement de partir au bout de 6 mois)... Pourquoi pas pour les autres ?

Ou encore l'engagement de l'agent à être mobile en cas de promotion.

Il ne s'agit pas pour un collègue, selon la DG, de demander le grade, et finalement le refuser parce qu'il n'a pas pu rentrer dans son département d'origine.

Ce qui risque d'arriver de plus en plus souvent vu le tour que prennent les mouvements de mutation...

Et biens d'autres critères encore...

Mais comme une grande partie des dossiers répondent à tous ces prérequis, la sélection se fait finalement « au choix » du directeur (c'est pour ça que nous parlions de « fait du prince »).

Tout cela selon des critères encore trop opaques pour les organisations syndicales.

Les nombreux collègues qui restent sur le bord du chemin en arrivent à être complètement démotivés, quand certains ressentent carrément un sentiment d'humiliation et/ou de non reconnaissance de leur parcours professionnel.

QUELS RECOURS ?

En principe, le recours ne peut intervenir qu'à l'issue du processus de sélection, c'est-à-dire après que l'administration ait annoncé ses choix !

Ce recours peut être administratif et/ou contentieux (tribunal administratif).

Ainsi, si tu n'es pas classé cette année et que l'évocation des dossiers n'est plus possible suite à la suppression de la compétence des CAP, **la direction te DOIT quand même des explications sur le fait que ta candidature n'a pas été retenue et tu es en droit de les demander.**

Solidaires Finances Publiques 06 se tient à ta disposition si tu souhaites faire une requête officielle aux RH concernant ton cas (recours administratif).

Nous pourrons t'accompagner dans tes démarches en te fournissant un modèle adaptable et en t'exposant tous les recours possibles.

Tous nos adhérents qui ont candidaté à une des listes d'aptitude seront contactés en ce sens.

Alors n'hésite pas à nous solliciter si tu en ressens le besoin.