

Liste d'aptitude de C en B - Année 2012

COMPTE RENDU

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie les 8, 9 et 12 mars 2012.

Le projet comportait 1 849 promus pour 12 648 candidats. Au cours de la CAP, la DG a ajouté 19 agents dans les directions suivantes : Alpes Maritimes, Var, Pyrénées Atlantiques, Yvelines, Paris, Meuse, Gard, Calvados, Moselle, Côtes d'Armor, Réunion, Haute Garonne, Gironde, Charente, Seine et Marne, DISI Paris Champagne, ENFiP.

C'est la Direction Générale qui choisit les promus parmi les candidats labellisés « excellent » au niveau local.

La liste d'aptitude 2012 est commune pour tous les agents des finances publiques. Cependant, à titre transitoire, une répartition des promotions entre la filière fiscale et la filière gestion publique a été effectuée pour tenir compte de pratiques antérieures différentes. Pour la répartition du volume de promotions de C en B, l'ex DGI a offert davantage de postes aux concours interne normal et spécial, alors que l'ex DGCP avait privilégié les promotions par liste d'aptitude.

Cette CAP a donné un avis sur la promotion de 1 868 agents pour 12 648 candidats, répartis en 806 + 11 promus pour 4 222 candidats dans la filière fiscale et 1 062 + 8 promus pour 8 426 candidats dans la filière gestion publique.

Il y avait l'an dernier :

- ▶ dans la filière fiscale 626 promus pour 3 359 candidats (8 agents avaient été ajoutés pendant la CAPN).
- ▶ dans la filière gestion publique 1 197 promus pour 11 198 candidats, sachant que les promotions étaient proposées par les CAPL dans chaque direction.

Pour cette liste d'aptitude 2012, les promus se répartissent en 80 % dans le grade d'AAP 1^{ère} classe, 19 % dans celui d'AAP 2^{ème} classe et 1 % dans celui d'AA 1^{ère} classe. Au total, 4 agents C de la filière technique ont été promus.

Par ailleurs, 57 % des lauréats sont dans la tranche d'âge de 45 – 55 ans, 17 % ont moins de 45 ans (dont 1 % moins de 39 ans) et 26 % ont plus de 55 ans (dont 4 % plus de 61 ans).

Ces tendances correspondent globalement à celles appliquées dans la filière gestion publique. Dans la filière fiscale les promotions étaient plus concentrées sur les AAP 1^{ère} classe qui représentaient 90 % des promus, et les agents de tranche d'âge 45/55 ans (72 % en 2011).

Un rapport n'est établi à l'issue de la CAPL que pour les seuls candidats classés « excellent ». En l'absence de rapport communiqué aux élus nationaux pour la défense des « à revoir » et des « très bon », nous avons peu d'arguments pour intervenir sur ces dossiers en séance. Ce

Montreuil, le 15 mars 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

traitement constitue un déni d'équité entre tous les candidats. Nous avons dénoncé cette situation et redemandé la rédaction de rapports pour tous les candidats, ce que la DG refuse toujours de mettre en place.

Suite aux décisions ministérielles pour le « traitement social » des fins de carrière, le nombre de promotions par liste d'aptitude est en très nette augmentation depuis 2009, et ce dans les deux filières.

Cela ne respecte pas les dispositions statutaires qui limitent les recrutements par liste d'aptitude à 2/5 de tous les recrutements dans le corps des contrôleurs. A partir de 1 868 promus par liste d'aptitude, ce sont 2 808 autres recrutements qu'il aurait fallu prononcer, et non pas le millier que l'administration a recruté par tous les concours. Il manquera encore des contrôleurs en 2012, qui feront bien défaut pour pourvoir tous les postes lors du mouvement de mutation du 1^{er} septembre prochain.

La CGT revendique l'application des dispositions statutaires, afin de privilégier les recrutements par concours qui doivent demeurer la règle générale. Or, toute augmentation du pourcentage des promotions par liste d'aptitude se fait au détriment de celles effectuées par concours.

Dans le cadre des règles de gestion unifiées pour les promotions par liste d'aptitude, il est fixé par la DG un « potentiel » d'agents promouvables dans chaque direction. Ainsi, les directeurs connaissent par avance le nombre de candidats qui ont de réelles chances d'être promus. La CAPL donne un avis sur le classement en trois catégories : « excellent », « très bon » ou « à revoir ». Un rapport d'aptitude est rédigé pour les seuls les candidats « excellents », qui sont classés par ordre de préférence, classement communiqué aux élus locaux.

La DG élabore la liste des promus en prenant en compte les candidats dans l'ordre élaboré par les directions locales.

Nous avons enfin évoqué le problème de la formation initiale. Les promus de cette sélection arriveront sur un poste de contrôleur le 1^{er} septembre, avec au mieux une formation théorique de 2 semaines.

Le dispositif acquis au fil des ans, a été petit à petit remis en cause. Ces agents ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs. Nous estimons que les stages de formation complémentaires après la prise de poste doivent être obligatoires et non optionnels.

Très attachée à cette question, la CGT Finances Publiques revendique une formation initiale de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B.

Augmenter sensiblement les promus en B par voie de liste d'aptitude qui ne disposent que d'une formation de courte durée se traduit pour l'administration par des « économies » en matière de coût, par rapport à la formation initiale sur un an dispensée pour les lauréats des autres concours.

Ces constats confirment notre opposition à l'égard des conditions de sélection et que tout reste à gagner en matière de transparence et d'objectivité. Nous avons rappelé nos revendications : la CGT Finances Publiques demande le remplacement de la liste d'aptitude par un examen professionnel assorti de critères objectifs liés à l'ancienneté. A l'examen de cette première CAP de liste unique, force a été de constater que la direction générale n'a pas amélioré la lisibilité pour les promotions par liste d'aptitude en 2012.

Compte tenu de toutes nos revendications sur la liste d'aptitude, nous avons refusé de prendre part au vote.

Les agents promus seront reclassés dans les conditions suivantes :

AAP et ATP 1 ^{ère} classe – échelle 6		Contrôleur 2 ^{ème} classe				
Echelon	Indice	Echelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
8 ^{ème} éch	430	11 ^{ème}	-	Anc acquise dans la limite de 2 ans	443	13
7 ^{ème} éch	416	10 ^{ème}	3 ans	½ (anc acquise) + 1an	420	4
6 ^{ème} > 1 an 6 mois	394	10 ^{ème}	3 ans	2/5 anc acquise au delà d'un an 6 mois	420	26
6 ^{ème} < 1 an 6 mois	394	9 ^{ème}	3 ans	Anc acquise x 2	400	6
5 ^{ème}	377	8 ^{ème}	3 ans	Anc acquise	384	7
4 ^{ème} > 1 an 8 mois	360	8 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	384	24
4 ^{ème} < 1 an 8 mois	360	7 ^{ème}	3 ans	9/5 ancienneté acquise	371	11
3 ^{ème} > 2 ans	347	7 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	371	24
3 ^{ème} < 2 ans	347	6 ^{ème}	3 ans	3/2 ancienneté acquise	358	11
AAP et ATP 2 ^{ème} classe – échelle 5		Contrôleur 2 ^{ème} classe				
9 ^{ème} > 6 mois	362	8 ^{ème}	3 ans	5/7 (anc acquise au delà de 6 mois)	384	22
9 ^{ème} < 6 mois	362	7 ^{ème}	3 ans	Anc acquise + 2 ans 6 mois	371	9
8 ^{ème}	350	7 ^{ème}	3 ans	5/8 anc acquise	371	21
7 ^{ème}	338	6 ^{ème}	3 ans	¾ anc acquise	358	20
6 ^{ème} > 2 ans 6 mois	328	6 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	358	30
6 ^{ème} < 2 ans 6 mois	328	5 ^{ème}	3 ans	(4/5 anc acquise) + 1 an	345	17
5 ^{ème} > 2 ans	318	5 ^{ème}	3 ans	Anc acquise au delà de 2 ans	345	27
5 ^{ème} < 2 ans	318	4 ^{ème}	2 ans	(1/2 anc acquise) + 1 an	334	16
AA 1 ^{ère} classe – échelle 4		Contrôleur 2 ^{ème} classe				
8 ^{ème}	335	7 ^{ème}	3 ans	5/8 anc acquise	371	36
7 ^{ème}	325	6 ^{ème}	3 ans	¾ anc acquise	358	33
5 ^{ème} > 2 ans	308	5 ^{ème}	3 ans	Anc acquise au delà de 2 ans	345	37
5 ^{ème} < 2 ans	308	4 ^{ème}	2 ans	(1/2 anc acquise) + 1 an	334	26
4 ^{ème} > 2 ans	300	4 ^{ème}	2 ans	Anc acquise au delà d'1 an	334	34
4 ^{ème} < 2 ans	300	3 ^{ème}	2 ans	(1/2 anc acquise) + 1 an	325	25

Les membres de la CAP

Michel RABILLARD - Jocelyne SABLE – Pascal GRANET – Patrick COSSEC
 Richard BORDONNEAU – Laëticia BARRIER – Séverine DORRMANN – Simon BOULANGER
 Nathalie BATTIN – Régis DABOUIS – Michel MERLE – Maryse MOLLET - Fred SOTTET Franck STOCKER