

DES PROMOTIONS TOUJOURS PLUS SÉLECTIVES

LA CAPN DE PROMOTION AU GRADE D'INSPECTEUR PAR VOIE DE LISTE D'APTITUDE S'EST DÉROULÉE AU 27 JANVIER AU 3 FÉVRIER 2020. 24 451 CONTRÔLEURS ENTRAIENT DANS LA PLAGE D'APPEL STATUTAIRE (PAS), 3 873 D'ENTRE EUX ONT FAIT ACTE DE CANDIDATURE ET ... SEULEMENT 100 ONT ÉTÉ PROMUS, SOIT 0,41 % DE LA PAS.

CONSEILS AUX POSTULANTS

La promotion par voie de liste d'aptitude n'est pas une promotion « coup de chapeau » visant à « récompenser » une belle carrière de contrôleur.

Être un excellent candidat est insuffisant. Il faut « rayonner » ! Tel a été le leitmotiv du président tout au long de cette CAPN.

La sélection est faite à l'aune de tout un parcours professionnel qui doit mettre en exergue les valeurs professionnelles et les acquis de l'expérience professionnelle des postulants qui leur confèrent une véritable aptitude à exercer immédiatement des fonctions d'un cadre A.

Il faut "cocher toutes les cases" : de préférence avoir été mobile géographiquement, avoir une carrière diversifiée, avoir toutes les croix du tableau synoptique en excellent, montrer que l'on s'inscrit dans une démarche visant à passer au grade supérieur en passant les concours, être soutenu sans réserve par son chef de service et son Directeur...

Mais là encore, cela peut ne pas être suffisant. Il faut encore que les comptes-rendus d'évaluation professionnelle (CREP) et les fiches de proposition soient chaleureuses.

Un style littéraire lacunaire, ce n'est pas porteur.

Et enfin, une année ne fait pas l'autre. Les candidats excellents cette année ne le seront peut-être pas l'année prochaine. Les cartes peuvent être rebattues au gré d'un changement de Directeur, d'une restructuration ou fusion de services.

Et oui, même si 349 candidats jugés excellents ont vu leur dossier examiné par l'administration centrale, il faut admettre que tous les excellents ne se valent pas puisque seuls 100 d'entre eux ont vu la porte s'ouvrir. Soit une diminution de 65 % entre 2012 et 2020.

Déjà opaque, cette sélection risque de devenir incompréhensible maintenant que seuls les Directeurs locaux décideront in fine des promotions.

Certaines dérives ont d'ailleurs été pointées dès cette année : des collègues se sont vus opposer leur âge comme critère de non sélection.

Dans certaines directions, il n'est pas bon d'avoir plus de 60 ans, dans d'autres, c'est la jeunesse ou la maladie qui justifie l'absence de promotion.

Lesdites directions ont-elles connaissance des notions de discrimination ?

Les élu(e)s Cfdt/CFTC invitent certains directeurs à revoir leur guide à ce sujet !



[COMPTE-RENDU DE LA CAPN POUR LA LISTE D'APTITUDE DE B EN A, FÉVRIER 2020](#)



QUE RETENIR DE CETTE CAPN ?

L'âge moyen des promus est de 55 ans, comme en 2018.

Les comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP), seuls supports de décision, sont au cœur du système de sélection. C'est là que tout se joue. Les postulants devront, très tôt, y porter une attention toute particulière : les acquis de l'expérience professionnelle font trop souvent défaut, ce qui peut entraver une promotion.

Le Président de la CAPN constatera les incohérences entre les CREP et les fiches de propositions mais ne les corrigera pas.

Alors un seul mot d'ordre : vigilance !

Une précédente promotion au grade de contrôleur par LA est également un frein pour la LA de B en A.

Enfin, il faut pouvoir dérouler une carrière après la promotion.



NOUVELLE DONNE À PARTIR DE LA PROMOTION 2021

L'administration Centrale a annoncé que les Directions locales devront prendre leur responsabilité et proposer un nombre de candidats cohérent avec les potentialités afin de ne pas donner de faux espoirs aux candidats qui sont classés 5° ou 6° voir parfois 8° sur des listes excellents sans espoir à court terme d'être promus.

À compter de 2021, les représentants du personnel ne seront plus consultés pour l'établissement de cette liste. Et pourtant cette consultation avait l'avantage de garantir une certaine homogénéité des dossiers retenus, à l'abri des décisions arbitraires.

Les élu-e-s CFDT/CFTC dénoncent la fin des CAPN, gage d'un examen décontextualisé et objectif des dossiers.

QUID DE NOS COLLÈGUES QUI EXERCENT DES MISSIONS "LOIN" DE LA DGFIP ?

Les élu(e)s CFDT/CFTC ont interrogé l'administration sur le sort des collègues mis à disposition et/ou détachés qui tout étant dans le giron de la DGFIP n'y assurent directement aucune mission.

Leur chance de promotion par liste d'aptitude est quasi-nulle à ce jour.

L'administration ne s'est pas opposée à ouvrir une réflexion sur ce sujet.

Dans tous les cas, soyez vigilants et acteurs de votre avenir !

Prenez contact avec les représentants CFTC locaux pour vous soutenir et vous appuyer dans cette démarche.

