



Compte-rendu des CAPL Listes d'aptitude 2019

La CAPL (commission Administrative Paritaire Locale) est une réunion paritaire: elle est composée d'autant de représentants du personnel que de représentants de l'administration.

Ces CAPL étudiaient les candidatures sur les listes d'aptitude de C en B et de B en A. La revendication portée par la CGT depuis des années est la suivante : le remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel. Par véritable, nous entendons un examen, donc sans quota d'admission, portant sur les attributions réelles du candidat.

En l'état, la liste est un des moyens pour accéder au corps supérieur. Mais entre des concours professionnels ultra sélectifs et une liste d'aptitude où l'arbitraire sera toujours présent, qui plus est avec un taux minimal de sélectionnés, la CGT continue d'affirmer la nécessité de réformer ce mode de promotion interne.

Les CAP locales se sont déroulées les 6 et 8 novembre 2018. Dans le département du Val d'Oise, pour l'année 2019 :

- 4 emplois sont ouverts pour l'accès au grade de contrôleur alors que 48 collègues ont posé leur candidature (56 en 2015, 34 en 2016 et 42 en 2017) ;

- 1 emploi est ouvert pour l'accès au grade d'inspecteur alors que 63 collègues ont posé leur candidature (43 en 2015, 53 en 2016 et 55 en 2017) ;

La plage d'appels statutaires (c'est à dire ceux qui remplissent les conditions pour postuler) est de 193 pour les C et 271 pour les B.

Le déroulement de la CAP locale de liste d'aptitude

L'administration propose 3 listes, « excellents », « très bons » et « à revoir ». A l'intérieur de chacune des listes, les dossiers sont présentés par la parité administrative un par un. Il faut préciser que les agents classés « excellents » et non retenus par la CAP nationale de l'année précédente sont repositionnés l'année suivante en tête de liste des « excellents » par la direction.

Elle précise « les marges de manœuvre » dont dispose la CAP locale. C'est-à-dire que la direction indique combien de collègues supplémentaires elle acceptera sur la liste des excellents et celle des « à revoir ».

Bien entendu, il n'y a pas de débat sur les dossiers des collègues jugés « excellents » par la direction. Tout l'enjeu de l'intervention des élu-es CGT consiste à faire passer un maximum de dossiers de la liste des « à revoir » et des « très bons » vers la liste des « excellents » dans le meilleur des cas ou sinon des « très bons ».

La direction peut demander aux représentants des personnels de proposer des noms de collègues pour les faire évoluer d'une liste à l'autre.

Après évocation des dossiers, il y a suspension de séance, au cours de laquelle la direction va délibérer...avec elle-même.

Lorsqu'elle revient, elle indique :

- le nom des collègues ayant changé de liste
- l'ordre de classement des dossiers excellents

La position des élu-es CGT

Les élu-es CGT se refusent à porter un jugement sur les collègues. Nous considérons que

la direction doit assumer seule le peu de promotions qu'elle propose.

Malgré la demande de la Direction de proposer des noms de collègues pour les faire évoluer d'une liste à l'autre, les élu-es CGT sont donc restés sur leur position : nous ne jugeons pas des mérites des collègues. Nous défendons des dossiers sans en affaiblir d'autres.

Notre axe d'intervention, c'est l'activité et les compétences professionnelles des agents, leur technicité et leurs qualifications. Nous inscrivons la défense des dossiers individuels dans le cadre revendicatif collectif de la CGT.

Donc, pas question pour nous de comparer des collègues pour choisir le soi-disant meilleur.

Les résultats des CAP Locales :

- Liste d'aptitude de C en B

En liminaire, la CGT a fait remarquer que l'ascenseur social à la DGFIP était en panne, au vu du nombre famélique de promotions internes en listes d'aptitudes ou par voie de concours.

A l'ouverture de cette commission, la direction a annoncé que les listes initialement fournies dans les documents de travail pouvaient être augmentées de 3 noms supplémentaires sur la liste des « excellents » et 7 sur la liste des « très bons ».

La CGT a déploré que l'âge (jeune ou moins jeune) soit un frein à une promotion alors que la limite a été supprimée. La Direction s'est dédouanée en affirmant que la Direction Générale bloquerait le dossier en CAP nationale.

- Liste d'aptitude de B en A

La seule potentialité étant dévolue cette année au collègue classé « excellent » l'année dernière et qui n'avait pas été promu, la direction n'a pas demandé aux OS de proposer de noms pour les dossiers « excellents » puisqu'elle l'avait déjà fait avant la CAPL. Par conséquent, aucun dossier « très bon » n'a été remonté en « excellent » et ces dossiers « très bons » n'ont donc pas été étudiés.

Il est à noter que 16 nouvelles candidatures ont été déposées cette année. La réforme des concours (5 passages maximum) n'y est sans doute pas pour rien...

Conclusion

Lors des 2 CAPL, nous avons constaté des discordances dans certains dossiers entre le rapport de liste d'aptitude du chef de service et les comptes-rendus d'évaluation professionnelle (CREP). En effet, dans ceux-ci, des croix mal situées dans le tableau synoptique ou bien des appréciations littérales un peu légères peuvent être préjudiciables pour le candidat. N'hésitez donc pas à en parler avec vos chefs de service lors de votre entretien professionnel si vous êtes dans cette situation et à exercer un recours si vous estimez que votre CREP ne reflète pas vos compétences professionnelles.

A l'issue des CAPL, les élu-es CGT ont refusé de rentrer dans le jeu des quotas. La sélectivité est telle que la liste d'aptitude ne permet même pas de promouvoir tous les collègues dont les compétences professionnelles et la capacité à occuper un poste dans le corps supérieur sont établies.

En conséquence, parce que la liste des « excellents » proposée est trop réduite et que chaque agent remplissant les conditions statutaires devrait accéder au corps supérieur pour un véritable grade de fin de carrière, les élu-es CGT ont voté contre chacune des listes.

Les élu-es CGT sont à votre disposition pour répondre à vos questions :

Sabrina HAOUADEG/Son-Lam PHAM (pour les B) et Barbara GEHAN/Philippe SPEC (pour les A).