

## Compte-rendu des CAPL 2014

### Listes d'aptitude

#### Filières Gestion Publique et Gestion Fiscale

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 13 novembre 2014. Dans le département du Val d'Oise, pour l'année 2014 :

- 10 emplois sont ouverts pour l'accès au grade de contrôleur alors que 56 collègues ont posé leur candidature ;
- 3 emplois sont ouverts pour l'accès au grade d'inspecteur alors que 41 collègues ont posé leur candidature.

Le taux de promotion correspond à :

- 2.4 % des agents C et 0.5 % des agents B, sachant qu'il y a 416 agents C et 583 agents B dans le département ;
- 4.29 % des agents C et 1.1 % des agents B positionnés sur la plage d'appel statutaire, sachant que cette plage comprend 233 agents C et 256 agents B dans le département.

#### 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 promotion qu'elle propose.

Lors de cette CAP locale, la direction a estimé du fait de la très grande qualité des dossiers et de la sélectivité extrême de ce type de promotion, elle ne demanderait pas de noms supplémentaires aux élu-es. Des organisations syndicales ont, malgré cela, non seulement proposé des collègues mais ont également établi un classement entre ceux-ci.

Les élu-es CGT sont 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

A l'ouverture de cette commission, la direction a annoncé que les listes initialement fournies dans les documents de travail pouvaient être augmentées de la façon suivante :

- la liste des « excellents » : 3 noms supplémentaires ;
- la liste des « très bons » : 4 noms supplémentaires

Liste d'aptitude de B en A

A l'ouverture de cette commission, la direction a annoncé que les listes initialement fournies dans les documents de travail pouvaient être augmentées de la façon suivante :

- la liste des « excellents » : 1 nom supplémentaire ;
- la liste des « très bons » : 2 noms supplémentaires

En examinant les dossiers, on constate que certains collègues assurent déjà des fonctions de A, soit par vacance du poste, soit au cours des congés et autres absences du A en poste.

Les élu-es CGT ont dénoncé le fait que la direction est bien contente d'utiliser les compétences de ces collègues tout en continuant à les payer à un grade inférieur. Mais quand il s'agit de reconnaître leur capacité à être A, la direction est nettement plus frileuse.

Après avoir écarté des collègues pour cause de jeunesse dans la liste de C en B, alors que la limite d'âge de 40 ans a été supprimée, la direction a changé les paroles de la chanson et a déploré le trop grand âge de certains collègues de la liste de B en A. Ce changement de paroles d'une CAPL à l'autre en l'espace d'une petite semaine démontre, s'il en est besoin, que la direction fait ce qui lui chante !

La direction fait preuve d'un cynisme inacceptable vis-à-vis des collègues ayant atteint un certain âge. En effet, derrière cette prise de position se cache une préoccupation purement

économique. Il faut que le collègue promu travaille suffisamment de temps dans son nouveau corps, pour que la direction accepte de le former. Elle considère qu'il n'y aura pas de retour sur investissement pour les collègues trop proches de la retraite.

Le fait que ces collègues-là n'aient, eux, aucun retour sur investissements de la part de la direction ne pose aucun problème à celle-ci.

## **Conclusion**

Les élu-es CGT refusent 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.

Pour information :

Solidaires : abstention

FO : pour

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

*Les élues : Rachele SABLIER et Maryvonne HENNEQUIN (pour les B), et Barbara GEHAN (pour les A).*