



Compte rendu des CAPL 2017 – Liste d'aptitude

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 7 et 9 novembre 2017. Dans le département du Val d'Oise, pour l'année 2018 :

- 5 emplois sont ouverts pour l'accès au grade de contrôleur alors que 42 collègues ont posé leur candidature ;

- 1 emploi est ouvert pour l'accès au grade d'inspecteur alors que 55 collègues ont posé leur candidature.

Le taux de promotion correspond à :

- 1,26 % des agents C et 0,19 % des agents B, sachant qu'il y a 397 agents C et 527 agents B dans le département ;

- 2,26 % des agents C et 0,36 % des agents B positionnés sur la plage d'appel statutaire, sachant que cette plage comprend 221 agents C et 274 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 « très bons ».

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.

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 réaffirmé que seuls les examens professionnels et les concours internes sont une garantie d'objectivité dans le mécanisme indispensable de promotion sociale même si nous comprenons parfaitement les motivations de nos collègues ne pouvant accéder à la promotion par concours pour de multiples raisons.

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 5 noms sur la liste des « très bons ».

La CGT a déploré que l'âge 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. Les élu-es ont également interpellé les directeurs concernant les collègues considérés comme « trop jeunes » : ceux qui ont moins de 40 ans sont invités à passer des concours alors que la réforme de ceux-ci (limitation à 5 passages, concours interne et externe le même jour, baisse du nombre de promus) ne les incite guère à passer par cette voie ; sans compter les conséquences des nouvelles règles de mutations qui allongent les délais de séjour sur les 1ères affectations !

Liste d'aptitude de B en A

Une fois de plus, la lecture des dossiers présentés a permis de constater l'excellence des postulants. Leur classification en excellent, très bon ou à revoir ne relève que de considérations d'âge ou d'ancienneté des demandes, imposées par le contingentement budgétaire : la direction du Val d'Oise peut proposer 2 candidats de B en A, et l'an dernier sur les 3 candidats proposés, deux sont passés A en CAP Nationale.

Ne nous leurrions pas, dans cette période de restrictions budgétaires, où la DGFIP veut se montrer exemplaire vis à vis des gouvernements, les possibilités de promotion par liste d'aptitude diminuent autant que celles par concours internes. Comme lors de la CAPL 2, nous avons précisé que le fait de ne pas passer le concours ou l'examen professionnel d'inspecteur ne devait pas être un critère pour le choix des candidats de la liste d'aptitude.

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.

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).