

COMPTE RENDU DE LA CAPL DE LISTE D'APTITUDE DE B EN A

(La déclaration liminaire est en ligne sur le site de la section <http://www.financespubliques.cgt.fr/a40/>).

La CAPL s'est réunie le 14 octobre 2015 afin d'examiner la liste d'aptitude (LA) de B en A.

17 collègues postulaient cette année pour une promotion en inspecteur par liste d'aptitude contre 20 l'année précédente.

Soit 10 hommes et 7 femmes, 1 agent de direction, 1 de BIR, 2 de BNI, 1 du BLF, 12 en BII dont 10 en province.

5 étaient avant la CAPL classés « excellents », 3 « très bons » ; et 9 « à revoir ».

Après les déclarations liminaires lues par les différentes OS, le président de la CAPL, le directeur de la DNEF, a ouvert la CAPL sans connaître le nombre de potentialités accordées à la DNEF cette année, mais en se basant sur une estimation de 1, voire aucune promotion possible*.

La liste des agents classés « excellents » étant de 5 à l'ouverture de la CAPL, le directeur nous a fait clairement comprendre qu'il serait impossible d'en ajouter, quelle que soit la valeur des agents ayant candidaté. Le rôle de la CAPL était donc d'entrée de jeu extrêmement limité, ce que les élus CGT n'ont eu de cesse de déplorer.

Tout l'enjeu de la CAPL n'a donc pu consister qu'à faire reclasser les dossiers des candidats « à revoir » en « très bons », même si la CGT, passant outre, comme c'est son rôle, aux desiderata du président, a défendu l'intégralité des dossiers qui lui étaient confiés pour les passer en « excellents », ceci dans un but d'égalité de traitement puisque la CAP Nationale ne connaît que ces dossiers et que les « très bons » ou « à revoir » n'ont aucun rapport d'aptitude et ne remontent pas à la CAPN.

Nos axes d'intervention sur les dossiers qui nous sont confiés (7 dossiers sur 17), sont l'activité et les compétences professionnelles des agents, leur technicité et leurs qualifications, leur âge, leur participation à des concours.

Nous inscrivons la défense des dossiers individuels dans le cadre collectif des droits et garanties. Dans le meilleur des cas, la parité administrative se retranche sur les « capacités managériales » ou encore la combinaison d'une succession de bonifications significatives et la description dans le détail des capacités d'encadrement pour retenir ou non les dossiers des candidats. C'est aussi, le « trop tôt » ou le « trop tard » qui est opposé à certains dossiers. Trop souvent, se sont uniquement des questions de listes déjà trop embouteillées qui nous sont opposées, démontrant ainsi par l'absurde et donc au détriment des agents, que ce ne sont pas leurs compétences seules qui sont prises en compte, mais le milieu dans lequel ils travaillent (nombre de candidats, potentialités, etc.).

Or, le directeur a reconnu que les candidats (à part un) sont tous de très bons agents.

Pour nous, hors de question de nous laisser enfermer dans cette logique !

Pour la CGT, les compétences d'encadrement ne peuvent se limiter à « diriger » une équipe. C'est réducteur et ce n'est pas conforme à la définition de l'encadrement.

Ensuite parce que l'organisation du travail, la diversité des missions et les spécificités de celles-ci permettent de toute évidence de faire valoir une autre approche : celle de la reconnaissance de la technicité et des qualifications.

Nous avons aussi interpellé le Directeur sur le sort réservé à nos collègues de BII de Province. En effet, il apparaît clairement que ces derniers ne sont pas aussi bien connus par le Directeur que nos collègues basés à Pantin. Le Directeur a admis cette remarque et propose de les recevoir personnellement dans le cadre d'un entretien. Pour notre part nous estimons que cet entretien risque d'être par trop subjectif et d'entraîner une dérive des listes d'aptitude vers une présélection des candidats.

Par ailleurs, 4 agents ont vu leurs dossiers non évoqués par les OS présentes. Nous rappelons l'importance pour les agents de faire évoquer leurs dossiers.

Après délibération, le Directeur a donné son classement.

- **5 agents classés en « excellents » dont un évoqué par la CGT, pour ce dernier nous avons demandé au Directeur de revoir certaines appréciations, ce qu'il a accepté.**
- **9 agents classés « très bons », il s'agit du « vivier » pour les années futures, 5 dossiers étaient confiés à la CGT ;**
- **3 agents classés « à revoir », pour ces agents le Directeur a fait valoir l'âge de certains candidats en particulier pour les plus jeunes ; il leur est conseillé pour un accès plus rapide au grade d'inspecteur de passer par la voie du concours ou de l'examen professionnel.**

Les élu-es CGT se sont abstenus sur la liste des « excellents » et ont voté contre les propositions de la direction pour les « très bons » et « à revoir ». Selon nous, de nombreux autres dossiers devaient être qualifiés d'excellents et trop de dossiers ont été écartés. À cela s'ajoutent l'arbitraire de la sélection et l'absence de transparence.

Conformément aux textes, le président a également donné le rang de classement des candidats « excellents », qui vont dorénavant être examinés en CAPN pour l'élaboration d'une liste nationale. ■

Nous avons appris le 20/10/2015 qu'aucune potentialité n'était accordée à la DNEF de B en A.