

CAP locales de préparation
à la liste d'aptitude pour la sélection
aux grades de Contrôleur et d'Inspecteur Année 2018

COMPTE RENDU des réunions du 8 novembre 2017

Les CAPL n° 1 et n° 2 de préparation de la liste d'aptitude pour la sélection de B en A et de C en B ont été convoquées le **8 novembre 2017**.

Dans leur déclaration liminaire, les élu-e-s CGT Finances Publiques ont entendu rappeler leur attachement au concours, considérant celui-ci comme la voie de recrutement privilégiée, la plus juste et la plus objective.

Reconnaissant néanmoins que, pour de multiples raisons, un certain nombre d'agents ne souhaitaient ou ne pouvaient pas accéder au grade supérieur par cette voie, les élu-e-s CGT ont revendiqué une fois encore, la mise en **place d'un réel examen professionnel** en substitution à la liste d'aptitude basée sur une évaluation-notation variable d'un chef de service à l'autre et parfois totalement déconnectée de la valeur réelle de l'agent.

Estimant que le minimum de transparence et d'objectivité voudrait qu'un rapport soit rédigé pour chaque candidat afin que les dossiers puissent être examinés sur les mêmes bases, les élus ont réaffirmé la position de la CGT pour l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent ».

Ils ont également réclamé l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Cela étant, prenant acte de ce cadre imposé et après avoir souligné qu'il n'était pas question pour nous de cautionner ni de participer au classement des « plus méritants », les élu-e-s se sont attachés à agir pour assurer une équité et obliger à la transparence dans le traitement des dossiers.

Les critères de sélection ont été rappelés par la direction :

Ainsi

→ la notation globale reste l'élément déterminant.

→ Les aptitudes à exercer dans le grade supérieur sont également mises en avant.

→ il est tenu compte aussi de la participation à des groupes de travail, à la formation professionnelle.

→ L'âge du candidat n'est pas un obstacle, étant entendu néanmoins que les plus jeunes ont toujours la possibilité de concourir.

La mobilité géographique est également regardée.

Sur ce point, nous ne rappellerons jamais assez l'importance d'examiner attentivement le compte rendu de l'entretien professionnel et de ce qui en ressort, la vigilance dont chacun doit faire preuve par rapport à ce qui figure dans

chacune des rubriques concernées (résultats professionnels, objectifs, acquis de l'expérience prof, perspectives d'évolution, tableau synoptique, appréciation générale) et l'importance de faire appel dès lors que l'on pressent un recul ou un « creux » dans l'appréciation.

Les listes des agents classés « excellents » ont été diffusées sur Ulysse Morbihan.

CAPL Liste d'aptitude de B en A

Pour information, nous rappelons que, au plan national, 162 agents ont été promus l'année dernière, **2 collègues dans le Morbihan.**

159 étaient contrôleurs principaux, 1 géomètre principal, 2 contrôleurs 1ère classe.

44,5% des promus avaient entre 45 et 55 ans

7,2 % entre 55 et 60 ans

36,7 % entre 55 et 60 ans

11 % plus de 61 ans

0,6 % moins de 45 ans

Cette année, **au niveau départemental**, 287 agents pouvaient postuler (282 l'année dernière). **28** (contre 33 en 2016, 35 en 2015) ont candidaté pour la liste d'aptitude (13 filière fiscale contre 15 en 2016, 17 en 2015 / 15 filière gestion publique contre 18 en 2016 et 2015).

Avant la CAPL, 1 seul agent figurait sur la liste préparatoire dans la catégorie A "excellent" (il y figurait déjà l'année dernière).

6 agents dans la catégorie B "très bon" (ils y figuraient déjà aussi l'année dernière).

Les autres agents sont dans la catégorie N "à revoir".

Nous avons pu constater les années précédentes que les marges de manœuvre pour abonder les listes étaient très limitées, pour ne pas dire infimes, la direction entendant ainsi ne pas figer ces dernières pour le futur.

Cette année, on s'est aperçu que les possibilités de progression étaient désormais nulles puisque d'entrée, arguant du fait que le Morbihan avait été bien servi les années précédentes (on rappellera que le « bien servi » vise 2 candidats promus), la Direction a déclaré que les potentialités étaient de zéro cette année (10 seulement au niveau de l'Interrégion).

Qui plus est, animé par la volonté de ne pas « gonfler le vivier » et par l'idée de laisser le « jeu ouvert » en ne chargeant pas les listes, la Direction a dans un premier temps indiqué que les listes seraient cette année figées.

Ce à quoi les organisations syndicales se sont opposées estimant que cette décision vidait la CAPL de sa substance. La défense des dossiers devenait inutile dès lors que la Direction entendait reprendre les mêmes propositions que l'année dernière sans possibilité de voir faire évoluer une candidature de « très bon » à « excellent » ou de « à revoir » à « très bon ».

Revenant à de meilleurs sentiments, la Direction a accepté de revoir sa position et d'envisager une évolution de la liste dans la limite de 2 candidats.

Dans ces conditions, les débats ont alors pu commencer.

Ainsi, après que les organisations syndicales aient évoqué une majorité de dossiers, 2 candidats ont obtenu une évolution favorable de leur candidature de « à revoir » à « très bon ».

Les organisations syndicales ont aussitôt regretté qu'aucun nouveau candidat n'ait été proposé en « excellent ».

Sans aucune potentialité de promotion dans le Morbihan cette année, il y a plus que jamais matière à s'interroger sur les possibilités d'évolution de carrière à venir dès lors que le nombre de places au concours n'augmente pas lui non plus.

CAPL liste d'aptitude C en B

En 2017, 546 collègues ont été promus au niveau national, **6 dans le Morbihan**.

Les AAP1 sont promus à plus de 80% et la tranche d'âge majoritaire se situe entre 45 et 55 ans. Seulement 8 agents de moins de 40 ans ont été promus, au niveau national.

Pour 2018, 268 agents remplissent les conditions pour postuler dans le Morbihan.

Potentialités de promotions: **6** (6 en 2016)

Nombre de candidats : **53** (contre 68 en 2016 et 90 en 2015). En baisse constante d'année en année. 27 sont issus de la filière fiscale, 26 de la gestion publique.

Avant l'examen des dossiers, 6 agents étaient classés en « excellent », 5 en « très bon » et 42 « à revoir ».

Les critères de sélection ont été rappelés plus haut.

Nous avons défendu tous les dossiers pour lesquels nous avons été mandatés.

Après l'évocation des dossiers par les élu-e-s, la parité administrative a fait évoluer les listes :

- **4** agents classés « très bon » intègrent la liste des « excellents »
- **3** agents classés « à revoir » intègrent la liste des « très bon ».

Les élus CGT ont la grande satisfaction de compter 4 agents qu'ils ont défendu parmi les 10 « excellents » cette année.

Confiez votre dossier à nos élus !

En préambule de chaque CAPL, la CGT a rappelé que la Direction portait seule la responsabilité du classement des agents « excellents », les représentants du personnel n'intervenant à aucun moment.

Nous avons averti personnellement tous les candidats que nous avons défendu au cours de ces CAPL.

VOTE pour les 2 CAPL

La CGT a voté contre les propositions de l'administration.

La CGT a expliqué que son vote ne visait pas les agents qui postulaient à la liste d'aptitude.

Les représentants CGT ont entendu rappeler que leur vote contre visait seulement un mode de sélection laissant trop de place à l'arbitraire et à la subjectivité.

Questions diverses

- Le Directeur Général Bruno Parent a annoncé récemment vouloir changer les règles de mutations, progressivement de 2018 à 2020.

Nous avons interrogé la direction locale à ce sujet, nous avons appris qu'elle était candidate à l'expérimentation ! Ce qui ne nous étonne pas du tout vu les réflexions de la Direction en CAP locale sur la rigidité du système actuel !

- Recensement des grévistes : lors de la grande journée Fonction Publique du 10 octobre dernier, au moins trois collègues de Lorient n'ont pas été recensés le jour même comme grévistes, alors que la journée sera prélevée. Nous avons demandé à la Direction de communiquer le véritable taux de grève, nous attendons toujours...

Liste des élu-e-s CGT

	CAPL 1	CAPL 2	CAPL 3
Titulaires	Sophie RAULT	Christophe RISSEL	Olivier AMICEL Anouk LE CLOEREC
Suppléant-e-s	Loïc SPEGAGNE	Ilango NADARASSIN	Yvan LEGRAND Mickaël MOREAU

N'hésitez pas à les contacter pour vos demandes de mutations, entretien professionnel, tableau d'avancement et liste d'aptitude.

