

COMPTE RENDU
CAP locale n°1 de préparation
à la liste d'aptitude pour la sélection au grade d'Inspecteur

La CAPL n°1 de préparation de la liste d'aptitude pour la sélection de B en A 2014 s'est tenue le **Mardi 12 Novembre 2013** .

Dans leur déclaration liminaire, les représentants 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 contre l'arbitraire et une certaine forme de clientélisme.

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 représentants CGT Finances 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 représentants de la CGT se sont attachés à agir pour assurer une équité et obliger à la transparence dans le traitement des dossiers.

Avant d'évoquer les dossiers figurant sur la liste, Madame Font, qui présidait la séance, a apporté des précisions sur les chiffres de l'année dernière.

Au niveau national, 24 000 agents remplissaient les conditions pour postuler sur liste d'aptitude de B en A .

Il y a eu 4300 candidats.

234 ont été promus.

Au niveau de la filière fiscale, les 127 promus étaient contrôleurs principaux ; 73% des promus avaient entre 45 et 55 ans.

Au niveau de la filière gestion publique, il y a eu 107 promus. 57, 5% des promus avaient entre 45 et 55 ans.

Au niveau départemental, cette année, comme l'année dernière, **39** agents ont postulé sur la liste d'aptitude (24 filière fiscale contre 21 en 2012 / 15 filière gestion publique contre 18 en 2012)

4 Agents figuraient sur la liste préparatoire dans la catégorie A "excellent" .

6 Agents dans la catégorie B "très bon"

Les 29 autres agents étaient proposés dans la catégorie N "à revoir".

D'entrée, Madame Font a indiqué que 2 agents tout au plus seraient "promouvables" et que les marges de manœuvre des uns et des autres pour abonder les listes seraient limitées afin de ne pas figer ces dernières pour le futur, la volonté étant aussi de ne pas déclasser les candidats.

Les critères de sélection ont été rappelés par la direction.

Ainsi

→, la notation globale et la notation chiffrée restent des éléments déterminants. Les ruptures dans la notation sont examinées attentivement.

Ceci conduit au passage à rappeler l'importance du compte rendu d'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'opportunité de faire appel dès lors que l'on pressent un recul ou un « creux » dans l'appréciation ou lorsque l'on n'obtient aucune majoration.

→Les aptitudes à exercer dans le grade supérieur sont également mises en avant. La Direction a assuré cependant tenir compte du fait que de par la nature du poste qu'il occupe, un agent peut être amené à ne pas faire d'encadrement.

→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.

A l'issue des débats, après que les organisations syndicales aient évoqué les dossiers pour lesquels ils étaient mandatés, 4 d'entre eux sont venus compléter la liste des agents « excellent » et « très bon ». (seuls 3 dossiers avaient été remontés l'année dernière).

Ainsi

2 candidats sont passés de « très bon » à « excellent » (1 seul avait été rattrapé en 2012 pour tenir compte en l'occurrence de l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière)

2 candidats sont passés de «à revoir» à « très bon » (2 également en 2012).

Toutes les organisations syndicales ont voté contre les propositions de l'administration.

La CGT a expliqué que son vote ne visait absolument 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 .

Vos représentantes CGT :

Sophie RAULT

Catherine BOUSSION

Expert :Christophe RISSEL