



## Liste d'aptitude de B en A du 22/11/2012 Promotions à la baisse et frustration pour les agents aux rendez-vous.

Cette CAP se réunissait après la demande de report effectué par la CGT afin de permettre aux agents candidats de prendre connaissance des rapports les concernant établis par leurs chefs de service respectifs.

L'administration a convenu que cette information était légitime et qu'elle serait portée systématiquement à la connaissance des personnes concernées.

Dont acte.

Pour autant les élu(e)s en CAP ont estimé que l'information des représentants des personnels préalablement à la CAP n'étaient pas complète.

En effet, pour effectuer son classement, l'administration est censée remplir un support d'aide à la décision qui comporte des informations dont les élu(e)s ne disposent pas.

La réglementation ne prévoyant pas la communication de ce support aux élu(e)s, l'administration a répondu par la négative à la demande de transparence exprimée par la CGT préalablement à la tenue de la CAP, pour conclure en indiquant que de toute façon elle n'avait pas eu recours au dit support pour effectuer sa sélection.

Etonnant, lorsque l'on sait qu'en page 42 le guide pratique des CAP listes d'aptitude ( août 2012 ) prévoit expressément : « ***dans un souci d'harmonisation nationale des travaux de sélection entre les directions, un support d'aide à la sélection a été élaboré pour chacune des listes d'aptitude. Ces supports doivent être complétés pour chaque agent proposé et, pour les candidats proposés « excellent » adressés au service gestionnaire .*** »

La CGT demandera à ce sujet des précisions à l'administration et réitérera par écrit sa demande d'une mise à disposition du support et ce, aussi bien en ce qui concerne la liste de C en B que la liste de B en A.

☆☆☆☆☆☆☆☆

La Direction locale n'a pas été en mesure de nous informer sur le nombre de promus mais a indiqué clairement que la Direction Générale interdisait tout classement supérieur au niveau de promotion de l'année antérieure, la seule possibilité d'un classement supplémentaire au niveau de la filière fiscale découlant de l'éventualité d'une promotion par examen professionnel en 2013 susceptible de libérer une place.

Elle n'a d'ailleurs donné aucune assurance sur le nombre de promotions 2013, spéculant même sur l'absence totale de promotions pour l'année à venir.

Les élu(e)s CGT ont condamné cette logique dictée par l'austérité et ont démontré que le critère d'excellence concernait à l'évidence bien plus de deux ou trois dossiers sur les 16 candidatures recensées.

Qui plus est, comme l'a indiqué la CGT dans sa déclaration liminaire , le classement des collègues des deux filières est un exercice marqué par l'opacité. En effet, des collègues, issus de deux filières distinctes, donc notés sur des critères différents, avec des documents différents (comme le tableau synoptique ou bien encore l'avis d'accès au corps supérieur obligatoire pour la seule filière gestion publique), sont classés ensemble.

De même, le critère de notation sur les 5 dernières années est présentée comme une donnée objective pour effectuer le classement alors qu'il suffit dans certains cas d'ajouter une année à cette période de référence pour constater que le cumul des bonifications s'en trouve modifié, prouvant ainsi le caractère arbitraire de « l'unité de mesure » choisie par l'administration. Qui plus est l'administration se réserve le droit de revenir sur les dix dernières années pour dénicher une note

négative qui serait synonyme d'exclusion mais se cantonne aux cinq dernières années pour l'appréciation positive. Aberrant.

De plus, la CGT a également indiqué que l'administration avait expressément prévue de tenir compte de la situation des agents en fin de carrière ( extrait du guide pratique page 43 : « Dans la cadre de l'orientation ministérielle en faveur des fins de carrière,..... il convient de porter une attention particulière aux candidatures des excellents agents en fin de carrière, notamment ceux âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie » ).

L'administration a indiqué qu'à équivalence de dossier elle en tiendrait compte, mais pour la CGT cette préoccupation doit se traduire par une augmentation du nombre d'agents classés . Elle a d'ailleurs rappelé à ce titre qu'elle revendiquait la mise en place d'un contingent spécifique de promotions pour les agents en fin de carrière quelque soit leur grade, la préoccupation du montant de la pension de retraite étant des plus légitimes ( rappelons d'ailleurs à cet égard que les promotions IDIV à titre personnel font bien l'objet d'un contingent particulier ).

**C'est pourquoi, les élu(e)s CGT ont défendu l'idée d'un élargissement de la liste des agents proposés excellents.**

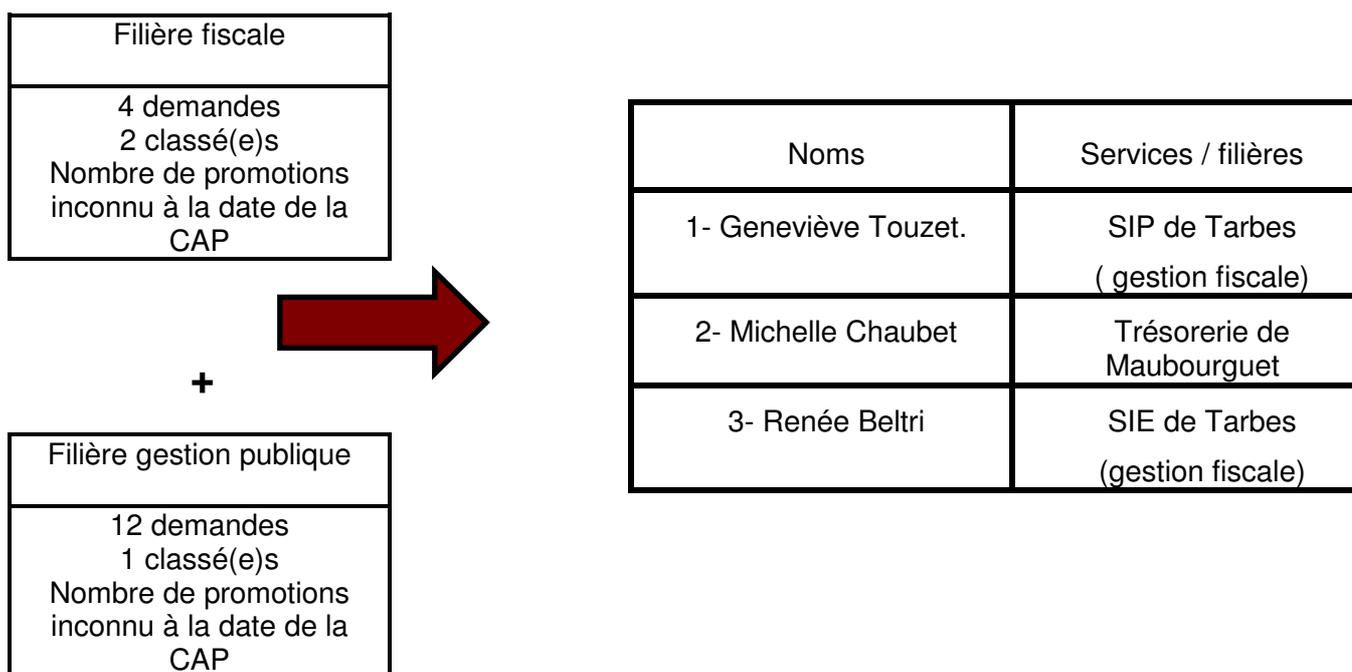
Cette option n'a pas été retenue par l'administration qui a précisé qu'elle appliquait le principe du maintien des agents classés l'année précédente et non promus et qu'elle intégrait la disposition des agents en fin de carrière mais sans extension de la liste des agents classés excellents, ce qui l'a d'ailleurs conduite à modifier le projet de classement publié sur Ulysse le 14 novembre.

**La CGT a condamné le caractère totalement arbitraire de la sélection effectuée et a voté CONTRE la proposition de l'administration, aussi bien sur la liste de classement excellent que sur la liste des agents dits « à revoir » .**

Bien entendu, ce vote négatif est un vote global sur les principes de la sélection définis par l'administration et il ne s'agit en aucun cas d'un vote sur la qualité et les compétences des agents classés.

La CGT se refuse à toute comparaison de mérites entre les agents candidats et a rappelé qu'elle considérait le concours et l'examen professionnel comme les voies de recrutement et de promotion privilégiés, seuls remparts contre l'arbitraire.

**A l'issue du vote, la Présidente de la CAP a donné le classement suivant :**



13 agents ont donc été classés à revoir par l'administration.