



COMPTE RENDU CAP LISTE D'APTITUDE B en A Du 3 novembre 2014.

Lors de cette CAP, la CGT a rappelé dans une déclaration liminaire son attachement au mode de promotion par concours et par examen professionnel compte tenu de la faiblesse des promotions par liste d'aptitude et de l'opacité qui la caractérise encore..

Consciente des difficultés inhérentes à ce mode de promotion, la CGT s'est toujours attachée dans notre département à ce que les règles d'établissement des listes d'aptitude soient les plus transparentes et les plus justes possibles.

C'est pourquoi les élu(e)s CGT ont fait en sorte au cours de leur mandat qui s'achève avec cette CAP que les agents disposent d'un maximum d'informations avant et après la CAP.

A ce titre, la CGT, tant localement que nationalement, a revendiqué (ce qui a fini par devenir la règle) que les informations directionnelles antérieures à la tenue des CAP soient des informations collectives et non pas individuelles et non exhaustives.

De même les élu(e)s CGT ont fait en sorte, dans un souci évident de plus grande transparence, que les rapports des chefs de service demandés par la direction préalablement à la CAP soient transmis systématiquement aux agents concernés.

Tout n'est cependant pas parfait sur cette question puisque nous avons pu constater lors de cette CAP que les rapports (pour des agents avec des évaluations et des tableaux synoptiques équivalents) pouvaient se présenter de manière très déséquilibrée, ce qui avait pour conséquence de pénaliser des agents excellents professionnellement.

A cet égard, nous avons demandé à ce que des instructions soient à nouveau données aux chefs de services pour l'année prochaine afin de gommer au maximum les disparités de traitement entre agents.

Un rapport écrit de trois lignes est, qu'on le veuille ou non, toujours moins valorisant qu'un rapport beaucoup plus long qui revient en détail sur l'activité et la manière de servir de l'agent.

Nous avons d'ailleurs suggéré que ces rapports puissent de manière générale prendre le canevas tracé par le tableau synoptique de la feuille d'évaluation en y apportant des compléments par rubriques.

Pour ce qui est de la CAP du 3.11.2014, force est de constater que le système de promotion par liste d'aptitude montre toutes ses limites et son caractère totalement inadapté.

Ainsi, pour l'année 2015, la direction, bien que ne pouvant nous l'assurer, nous a indiqué qu'il n'y aurait pas de promotion pour les Hautes Pyrénées.

Elle a indiqué que le rythme de promotion se situerait vraisemblablement à un agent B promu en A tous les 2 ans mais sans garantie totale pour autant.

A ce rythme, il faudrait donc 22 ans pour que tous les candidats de l'année 2015 (au nombre de 11) puissent obtenir gain de cause en dépit de la qualité de leurs dossiers.

Car, là est bien le problème.

Sur les 11 dossiers de candidature recensés, 7 disposaient d'un tableau synoptique strictement équivalent et d'appréciations générales et de rapports de chefs de service vantant les mérites respectifs des agents concernés.

Les quatre autres dossiers étaient par ailleurs fort proches des 7 précédents.

Preuve, s'il en était besoin, que l'exercice de classement relève de la mission impossible et aboutit à une mise en concurrence des agents entre eux .

Une mise en concurrence et un exercice comparatif subjectif que la CGT se refuse bien entendu à effectuer.

Dans ce contexte, le critère de l'ancienneté administrative reste pour la CGT le plus pertinent car il constitue le révélateur d'un parcours professionnel.

Par ailleurs, le critère de fin de carrière, dont la DGFIP demande la prise en compte, s'avère pour la liste de B en A et pour un petit département comme le nôtre quasiment impossible à tenir.

A cet égard, la CGT a renouvelé lors de cette CAP sa revendication d'un contingent spécifique pour les fins de carrière B, à l'image des possibilités de promotion qui existe pour le dernier échelon de la catégorie A (promotion IDIV à titre individuel).

Pour l'année 2015, la direction a proposé le maintien de l'agent classé et non promu en 2014.

La CGT a bien entendu approuvé ce principe du maintien des agents classés et non promus qui renouvellent leurs candidatures.

Elle a également demandé à ce qu'un deuxième agent puisse être classé excellent.

La Direction s'y est refusée.

La CGT s'est abstenue sur la proposition de la direction, jugeant le mode de promotion de la liste d'aptitude inadapté et se refusant à toute participation à une mise en concurrence des agents.

Proposition de la direction :

➤ **Brigitte Gez (PCE Tarbes) .**

♦ Vos élu(e)s CGT :

**José Navarro
Valérie Massip
Jean Louis Délas
Jean Louis Preuilh**