



CAPL de liste d'aptitude de C en B : le compte-rendu

156 agents de catégorie C ont présenté leur candidature sur la liste d'aptitude de C en B. Pour l'accès au corps de contrôleur en 2017, 13 emplois sont ouverts pour la Drfip 13.

**Il y a donc 156 candidats pour 13 emplois ouverts,
soit un taux de promotion peau de chagrin de moins de 10 % !!!**

Conséquence des coupes budgétaires, les emplois ouverts en liste d'aptitude de C en B au niveau national s'effondrent !

C'est un fait : la liste d'aptitude génère plus de frustration que de satisfaction.

Les taux de promotion le prouvent !

Pour rappel, la CGT Finances publiques revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul

repart possible contre l'arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de la hiérarchie.

C'est pourquoi nous proposons la mise en place d'un réel examen professionnel sur les attributions du candidat en substitution à la liste d'aptitude.

Les dossiers

A l'ouverture de la CAPL, 8 agents étaient déjà classés excellents, (reprise des 6 agents précédemment classés Excellent mais non retenus en CAP nationale l'an dernier), et rajout de deux collègues par l'administration avant l'ouverture de la CAP locale.

Sur les 148 candidats dont les dossiers allaient être exposés en CAP locale, 8 collègues n'ont pas souhaité confier leur dossier aux élu-es du personnel, les autres l'ont fait.

Les élu-es CGT ont eu la confiance de 69 agents (49% des dossiers).

Les élu-es CGT interviennent (Cf. déclaration liminaire) à partir des éléments recueillis auprès des agents et des informations portées sur les fiches d'évaluation professionnelle. (une fois de plus nous le rappelons, prenez contact avec la CGT lors de l'éval-pro pour obtenir conseils et soutiens -recours-).

Notre axe de travail est la situation en « travail réel » et la prise en compte de la validation des acquis de l'expérience, reconnaissance des qualifications acquises et de la technicité correspondante.

A contrario, l'administration est sur une logique de « projection » dans la future catégorie...

Ensuite, tout l'enjeu est de faire requalifier chaque dossier, soit en Très Bon, soit en Excellent.

Évidemment, c'est la parité administrative qui décide in-fine de la requalification en Très bon ou en Excellent.

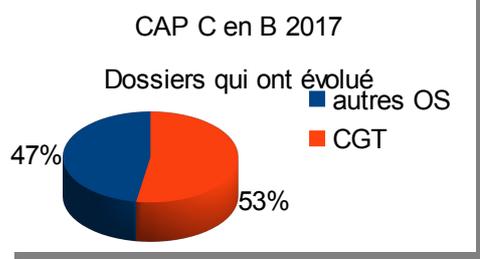
Certains dossiers sont dits « Réservés ».

Qu'est-ce qu'un dossier réservé ?

C'est un dossier considéré par l'administration comme nécessitant un « conciliabule » avant la fin de la Capl sans les élu-es du personnel car les éléments portés sur les éval-pro et les arguments des élu-es sont pris en compte ; l'administration parle de « signe » donné à l'agent de l'intérêt qu'elle porte à son dossier...

Sur l'ensemble des dossiers évoqués, 50 ont été Réservé, dont 29 dossiers confiés aux élu-es CGT.

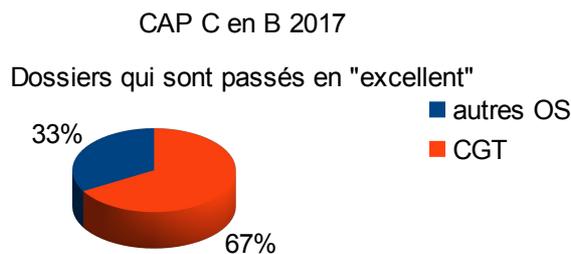
19 dossiers ont évolué de A Revoir à Très Bon, et de Très Bon à Excellent, dont 10 dossiers portés par les élu-es CGT.



Le résultat de la CAPL

A l'issue des travaux 12 dossiers ont été classés en Excellent, portant ainsi à 20 le nombre de dossiers proposés par la Drfip 13 à la CAP Nationale (pour 13 places).

Parmi ces 20 dossiers classés Excellent, 13 dossiers étaient confiés aux élu-es CGT, soit 67% !



Les élu-es CGT vous remercient de la confiance que vous leur accordez

Commentaires CGT

-Évidemment il y a la déception. Celle de l'agent-e qui souhaite et espère voir reconnues ses qualifications dans un contexte de banalisation des tâches mais de qualifications et de technicités accrues, d'évolution démographique (vieillesse de la population des agent-es), des suppressions d'emplois où il en est demandé toujours plus aux agent-es et bien sûr les missions confiées désormais à des catégories C alors qu'elles l'étaient précédemment à des B...

-Déception aussi car le rôle des chef-fes de service est aussi déterminant pour soutenir l'agent-e (éval pro et réunions avec le pôle PPR) alors même que certain-es n'accordent que peu d'intérêt à soutenir les agent-es de leurs propres services... Enfin, encore et toujours la « côte d'amour »....

C'est pour cela que les élu-es CGT s'en tiennent au travail et aux missions accomplies sur les dossiers qui leurs sont confiés.

-Déception parce que la parité administrative a du mal à se défaire de sa logique fonctionnelle et du lien avec les chefs de service.

-Déception car l'effondrement des possibilités de promotion a pour conséquence une sur-pénalisation des femmes, lesquelles ont souvent mis leur carrière au second plan pour cause de charge de famille et prolongent leur activité pour cause de décote sur leur pension de retraite...

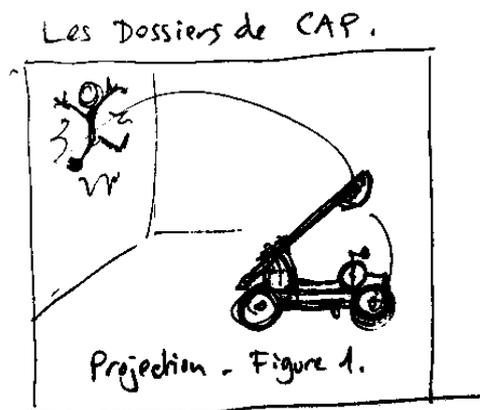
-Enfin, cette notion managériale de la « projection » dans la future catégorie... Pour la Cgt, c'est une fumisterie.

Ce qui compte c'est le travail réel et ses conditions d'exercice (Cf. déclaration liminaire). Le reste c'est du managérial. Du banal pour du placard.

La CAP Nationale devrait se tenir en début d'année 2018.

Toutes nos félicitations pour les collègues retenus.

Les élu-es CGT ont voté contre le résultat des travaux de la Capl au motif de l'exclusion de trop nombreux dossiers et de l'indigence des emplois ouverts par rapport à la qualité des dossiers évoqués.



Les élus Cgt finances publiques 13

Christel Caudron, Maryline Villegas, Virginie Jumiaux, Julien Maurel, Fred Larrivée, Philippe Laget

Experts en CAPL

Mathieu François, Béatrice Naddour-Moubarak, Alain Duclos, Pierre Ripert