



Dépêche 1145

CAPC pour la Liste d'aptitude B en A :

Cuisine et dépendance

Traditionnelle CAPC de promotion retraite, où les élus en central se retrouvent dépendants de la cuisine interne des Directions Interrégionales. La CFDT défend depuis des années la suppression de la Liste d'Aptitude (LA) au profit d'un examen professionnel. Dès cette année, l'administration propose un panachage LA / examen professionnel qui au final ne satisfera pas grand monde. Moins de passage au choix et peu de place à l'examen professionnel. Ainsi, 59 places étaient offertes cette année pour les listes d'aptitude contre 72 en 2009. En proportion, les promotions retraites sont revues à la baisse par l'administration.

L'examen des comptes-rendus des CAPL montrent clairement l'hétérogénéité des modus operandi. Chaque Directeur Interrégional (DI) est maître chez lui et choisit le critère qui lui sied le mieux pour établir son classement.

Les plus prudents ne dérogent pas au Sigrid, d'autres s'en tiennent à la prise de rang dans le dernier échelon, certains tiennent compte de la date d'admission au grade de Contrôleur Principal (CP), le tout saupoudré du fait du prince. L'exercice est évidemment subjectif.

Subjectif également le choix des candidats sur des postes à profil de plus en plus nombreux comme la CFDT l'avait déjà constaté l'année dernière.

La CFDT défend le critère de l'ancienneté dans la catégorie B pour accéder à la catégorie supérieure. Critère totalement exclu par les DI.

La Direction générale ne revenant pas sur les classements établis, les ajustements ne peuvent se faire qu'à la marge. Impossible de revenir sur une injustice flagrante si l'agent concerné n'est pas classé dans les premiers de sa direction.

De grandes disparités existent aussi d'une direction à l'autre, suivant des critères démographiques. Certaines présentent ainsi des listes de candidats où se bousculent les CP au 7^{ème} échelon quand d'autres parviennent difficilement à boucler une liste de sept candidats en proposant des agents CP au 4^{ème} échelon.

Comme la direction générale est généreuse, toutes les directions ou presque, se voient gratifier de promotions. On voit donc un grand nombre d'agents promus alors qu'ils n'auraient jamais été proposés s'ils exerçaient dans une autre direction interrégionale. Inversement des agents méritants, sont confinés depuis des années en bas de classement de leur interrégion, alors qu'une promotion aurait certainement été prononcée depuis plusieurs années s'ils travaillaient dans une autre direction.

Tous ces éléments ne font que confirmer nos propositions : **le remplacement des Listes d'Aptitudes par un examen professionnel valable dans le temps.**

Avant que ne soit lancé les « débats », la CFDT a donné lecture de sa déclaration liminaire suivante :

Madame la présidente,

Il y a 59 postes proposés cette année par liste d'aptitude de B en A, au lieu de 72 l'année dernière, cette différence étant peut être à mettre sur le compte de la mise en place d'un examen professionnel.

Toutefois, l'année dernière, 25% de ces 72 postes proposés étaient dévolus aux promotions retraites. Compte tenu de la baisse du nombre de postes proposés par liste d'aptitude, ces 25% vont-ils être calculés sur une base plus large, faute de quoi, le nombre de promotions retraites risque d'être réduit du simple fait d'une redistribution des postes entre liste d'aptitude et examen professionnel ?

Réponse de l'administration: Les accords de Montreuil de 2008 ont prévu une hausse de 20 postes (de 90 à 110) pour 2009, 2010 et 2011 ainsi que la mise en place d'un examen professionnel en 2010.

L'année 2010 compte donc 20 postes par examen professionnel, (la totalité se décomposant ainsi: 20 en examen pro, 59 en liste d'aptitude et 21 concours interne.), d'où l'effet accordéon sur la LA 2010. Le calcul d'environ 25% de postes offerts en promotion retraite est effectué sur la base retenue pour la liste d'aptitude (59)

Nous avons également pointé du doigt l'importance des postes à profil, déjà en augmentation l'année dernière. Cette augmentation est largement confirmée cette année. Les critères des postes à profil restent toujours subjectifs. Comment expliquer également la seule existence de postes à profil soumis à agrément de l'administration pour des CP d'expérience titulaires de la délégation en A, lorsque certaines de ces mêmes directions s'apprêtent à recevoir également de jeunes inspecteurs issus du concours externe prêts à sortir de l'END Tourcoing sans recours aux postes à profil ?

Réponse de l'administration: le nombre de postes soumis à agrément est habituel et les dossiers sont dans l'ensemble soumis à examen. Le nombre de postes soumis à agrément dépend essentiellement des demandes des DR.

D'autre part, à l'étude des documents de travail, La CFDT constate qu'il y a moins d'agents du 7ème échelon qui font acte de candidature. De plus, certaines CAPL classent des agents du 6ème échelon (voir du 5ème) devant ceux du 7ème. Cette situation nous amène à mettre le doigt comme nous le faisons déjà dans notre précédente déclaration liminaire, sur la subjectivité des appréciations des présidents de CAPL.

Réponse de l'administration: cela dépend également de la démographie...

Enfin, l'arrivée au grade d'inspecteur par liste d'aptitude d'un nombre d'agents plus jeunes pour les motifs indiqués ci-dessus, ainsi que la réforme indiciaire de la catégorie B, qui devrait être finalisée en septembre, amèneront ces derniers à intégrer la catégorie A parfois au 11^{ème} échelon. De fait, ils atteindront par la suite le 12^{ème} échelon dans un délai plus court, à un âge où l'on est en droit de considérer sa carrière comme non encore aboutie. Ajoutons également à ce constat la réforme des retraites qui se profile avec deux années de carrière supplémentaires.

Cette situation nouvelle, doit donc amener l'administration à réfléchir à la nécessité d'ouvrir l'accès au grade d'IR3, au moins pour l'expertise, à ces agents promus de B en A, sauf à transformer ce 12ème échelon d'inspecteur en échelon parking, pour des agents plus jeunes qu'auparavant qui n'auraient alors que la vision d'une promotion retraite comme perspective d'évolution de carrière. Vous nous le concéderez, madame la présidente, un blocage en échelon terminal trop précoce dans la carrière n'est pas ce qui se fait de mieux en matière de motivation professionnelle.

A l'occasion de cette CAPC, trois recours en notation au titre de l'année 2008 ont été examinés, l'administration acceptant les demandes de révision de note sur ces trois dossiers. Il est à noter que pour ces trois derniers recours, l'administration disposait encore à ce stade de 24 mois de réduction de délai !

Les représentants CFDT : Yves-Marie Henaff, Jean-Lou Lecroc et Eric Chausse

Paris, le 29 juin 2010