



*Dépêche 1208*

## **Compte Rendu de la CAPC de tableau d'avancement à IR3 du 07 juillet 2010.**

### **La réalité du TA pour le grade d'IR3: bien loin de la revendication CFDT d'une carrière linéaire en catégorie A avec TA à IR3 et IR2...**

**La CFDT a fait la déclaration liminaire suivante :**

*Pour la CFDT, la promotion au grade d'IR3 par l'expertise doit être faite à l'ancienneté dans le grade d'inspecteur. Ce grade d'IR3 expert doit être un grade de débouché naturel dans le cadre d'une carrière linéaire pour tous les inspecteurs qui ont l'ancienneté suffisante pour y accéder quelque soit leur mode de recrutement.*

*Pour la CFDT la promotion « chef de service » doit être revalorisée par un accès direct au grade d'IR2 (les inspecteurs et les IR3 pouvant y accéder).*

*La seule nouveauté de cet exercice 2010 est donc le remaniement du document de travail qui ne classe plus les agents dans l'ordre du SIGRID mais en fonction de l'ancienneté d'accès à la catégorie A.*

*Cet outil de classement présente l'avantage de gommer les effets pervers de l'évaluation-notation, ainsi que ceux du décret 2006-1827 qui a conféré aux agents (issus du concours interne et de la liste d'aptitude) reclassés après l'entrée en vigueur du décret, un rang SIGRID plus élevé que celui attribué à des collègues jouissant d'une ancienneté supérieure mais reclassés avant ce décret.*

*Ce nouvel outil a probablement perturbé la réflexion de nombre de présidents de CAPL qui ont majoritairement souhaité ne pas revenir sur leur classement antérieur issu du SIGRID pour les candidats en position promotable potentielle, comme l'exprime d'ailleurs clairement le DI d'île de France « dans le souci de ménager une transition entre anciens et nouveaux critères ».*

*Nous relevons une fois de plus des disparités dans la qualité des débats et de leur retranscription dans les PV des différentes DI: aux procès-verbaux détaillés et fournis des DI de Dijon et d'île de France s'opposent les procès-verbaux plus que lacunaires de Montpellier et de Méditerranée qui font partie des mauvais qui ne lisent pas in extenso les prescriptions pourtant claires de la Direction Générale.*

L'ensemble des organisations syndicales a d'emblée exprimé sa satisfaction pour l'effort de présentation des documents préparatoires mis à disposition par l'Administration pour cette CAP très sensible et lourde d'enjeux.

### **Rappel des règles du jeu actuelles et décor de ce 1er tour**

Le nombre de promotions est calculé sur le rapport promus/promouvables: 666 agents avaient vocation cette année avec un ratio de 31 % donnant au titre de l'année 2010 un nombre global de 207 promotions à répartir en deux « tours ».

Pour ce 1er tour 427 agents candidataient au titre de l'expertise, et 12 au titre de la promotion retraite (dont 1 non proposé par sa CAPL).

Initialement arrêté à 102 pour ce 1er tour, le nombre de promotions a finalement été porté à 107, ce qui laisse un quota de 100 promotions pour le 2ème tour 2010.

La création d'une « réserve » d'emplois non encore répartis entre familles professionnelles (7 au départ et 9 à l'arrivée) a pour finalité de conférer un volant d'ajustement à la CAPC par rapport à la répartition initiale de la note de cadrage.

A notre demande, réitérée à chaque CAPC, de traiter cette CAPC comme un véritable tableau d'avancement et non comme une liste d'aptitude, la présidente a rappelé que cette promotion restait une sélection qui requérait des candidats les qualités nécessaires pour exercer des fonctions d'encadrement principalement pour les promotions « chef de service », et dans une moindre mesure, pour les promotions au titre de l'expertise. Précision qui n'apparaît pas vraiment en adéquation avec la lettre de la note de cadrage, laquelle reste sur une tonalité « élitiste » qui ne reflète pas la réalité de la pratique en CAPC pour la gestion de l'accès à IR3 par la filière expert.

La notion de sélection est d'ailleurs l'argument majeur d'un certain nombre de présidents de CAPL qui choisissent délibérément de « s'asseoir » sur le classement des candidats, effectué cette année sur une nouvelle base: non plus l'état SIGRID reflétant l'ancienneté reconstituée des candidats, mais l'ancienneté effective d'accès à la catégorie A. Ceci présente l'avantage de gommer les effets pervers des réductions d'avancement découlant de l'évaluation/notation et des reconstitutions de carrière issues du décret 2006-1827 avec l'effet de discrimination négative impactant les agents ayant accédé à la catégorie A avant l'entrée en vigueur du décret.

**Attention appelée:** en effet, un des critères de gestion déterminant de ce TA particulièrement « délicat » et « frustrant » réside dans le rôle prépondérant du classement en CAPL. Du moins pour les candidatures au titre de l'expertise, puisque la DG respecte scrupuleusement l'ordre arrêté dans chaque famille professionnelle dans son examen des candidats des différentes DI, selon le principe du « tourniquet géographique », en retenant, dans la mesure des postes disponibles, les 1ers de chaque DI, puis éventuellement les 2èmes, le juge de paix en la matière pour attribuer cette ressource rare étant toutefois le classement national à l'ancienneté dans la famille concernée.

C'est un critère qui a dû échapper à certains présidents de CAPL, le bonnet d'âne revenant incontestablement au DI de la DNRED qui, pour avoir classé en n°1 un agent trop jeune, s'est vu retoquer sa sélection et a ainsi perdu « bêtement » pour les agents « SU » un tour de promotion qui aurait dû normalement profiter au n° 2 !...

### La séance!

Les débats de la CAPC ont été l'occasion de rappels aux critères de gestion de ces promotions de la part de la Présidente qui a notamment insisté sur le distinguo à opérer entre les candidatures à la promotion « experts » et celles « chefs de service » où le classement en CAPL n'est pas pertinent puisque l'examen des candidatures s'effectue au plan national « en prenant l'ordre du tableau et en écartant les agents n'ayant pas le profil ...».

Les représentants du personnel ont, en vain, attaqué un cas de non-proposition d'un candidat à la promo retraite, par un président vraiment « à l'Ouest », ce qui a été l'occasion à la présidente de rappeler que la CAPC ne peut refaire la CAPL, mais que la DG peut dans certains cas faire passer un message aux présidents de CAPL..., lorsque les décisions prises sont contraires à l'équité, au bon sens ou aux critères de gestion usuels. Du moins est-ce ce que nous en avons compris...

L'un des points marquants de la CAPC a été l'utilisation partielle du quota prévu pour les promotions retraite (passées de 12 à 9) pour augmenter notamment les dotations des familles AG et SU.

L'argument avancé a été le petit nombre de candidats classés en 1 de leur CAPL et la « tension existant en liste active » sur les 9 candidats promus, dont 8 étaient issus de la LA.

Pour les promotions « chef de service » seulement 3 candidats issus de la liste d'aptitude (LA) sur les 26 promus, dont 2 avec une ancienneté effective catégorie A de 5 ans.

Pour Paris Spécial, une novation: la création d'un poste « dédié au Havre », avec un « bail maxi de 2 ans » et une option de maintien à la résidence possible ou de réintégration « Paris Spécial » à l'issue de ce délai.

Pour les promotions « experts », la nouvelle répartition entre les familles professionnelles s'est établie ainsi: AG (32, soit +9), CO (12, nombre inchangé), ENQ (8 , soit +2), SURV (13, soit +4), INF (3, nombre inchangé) et MAD (4, nombre inchangé).

La « distribution » géographique des promotions « expert » par DI s'est étagée, entre 3 et 6 pour les DI « ordinaires » (3 pour DIJON, MARSEILLE, ROISSY, 4 pour BORDEAUX, METZ et ROUEN, 5 pour MONTPELLIER et NANTES, et 6 pour LILLE) et entre 1 et 4 pour les Services à Compétence Nationale ou les DOM/TOM (1 pour les ANTILLES GUYANE, CID, GUADELOUPE, REUNION, POLYNESIE, 2 pour DNRFP et DNSCE, et 4 pour la DNRED.

La DI d'Ile de France (14 promus hors MAD) a reçu une dotation « hors normes » à l'issue d'une « négociation » aboutissant à « repêcher » 2 candidats en meilleure position au tableau pour reclasser en AG un candidat DG à profil technique qui était initialement rangé dans la famille INF mais ne détenait pas la qualification TAI. La dotation est ainsi passée pour les rédacteurs DG de 5 à 8, maintenue à 1 pour PARIS DI, le solde de 5 se répartissant entre les autres DR parisiennes. Il faut comprendre ce « dépassement » pour la DI d'île de France comme un « chèque » tiré en avance sur la dotation du 2ème tour pour l'Ile de France, dans la logique DG de gestion de la ressource...

### **Quelques chiffres intéressants...**

L'âge moyen des 72 candidats experts s'est établi à 47,8 ans, la plus jeune à 39 ans et 1 an et demi dans le 9ème échelon, le plus ancien à 58 ans et 2 ans et demi dans le 12ème échelon. Les dates extrêmes d'accès à la catégorie A s'étagent de 1981 à 2001.

La plus forte proportion des 72 promotions « expert » concerne les agents du 10ème échelon (44%), viennent ensuite ceux du 11ème (32%), ceux du 9ème (14%), et ceux du 12ème (10%), encore trop nombreux pour la CFDT. On peut noter à ce sujet qu'il reste 11 agents du 12ème échelon non promus, dont 3 non proposés et les autres classés trop loin en CAPL.

Nous avons à nouveau pointé les aberrations d'un système qui laisse aux DI et aux DR un pouvoir de sélection dont certains usent ou abusent à travers les classements en CAPL et les non-propositions.

### **Une seule solution: la carrière linéaire avec accès aux grades d'IR3 et IR2...**

La seule justice en la matière est bien de viser le déroulement de carrière linéaire avec accès à IR3 et IR2 par un véritable Tableau d'Avancement sans considération de « distribution géographique » ou de « familles professionnelles » pour sortir d'une situation génératrice de frustrations et injustices ici, et de satisfactions précoces là...

Représentaient la CFDT : Jean-Lou Lecroc-David Caron-Jean-Marc Jame

**A Paris, le 27 JUILLET 2010.**