



CAPC 09/037

**Compte Rendu CAPC du 20 10 2009 :
Liste d'Aptitude de B en A.**

Une amélioration du pyramidage !

Il y avait 72 postes cette année au lieu de 61 l'an dernier, soit une augmentation de près de 20%. Ceci est à mettre à l'actif, entre autres, de la CFDT par sa signature de l'accompagnement social du 14 novembre 2008.

Lors de cette séance, la délégation CFDT a lu la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente,

La CFDT tient à vous rappeler ses positions concernant les listes d'aptitudes en général et celle de B en A en particulier :

- *La CFDT revendique la suppression de la promotion par liste d'aptitude et son remplacement par un examen professionnel, seule possibilité d'éviter la subjectivité des présidents de CAPL. Cet examen pourrait permettre aux lauréats soit de prendre rang sur leur résidence dans l'attente d'avoir suffisamment d'ancienneté, soit d'être promus immédiatement sur un emploi vacant.*
- *En cohérence avec nos positions sur la notation et la linéarité de carrière à l'intérieur d'une catégorie, nous demandons un classement à l'ancienneté dans la catégorie. De ce fait la promotion à CP par Tableau d'Avancement ne doit plus être un obstacle à la promotion au grade d'inspecteur.*

Concernant la CAPC de ce jour :

- *Quel pourcentage de places avez-vous prévu pour les Promotions Retraite cette année ?*

- *La Liste Complémentaire sera-t-elle plus importante que l'an dernier compte tenu du nombre de postes à pourvoir ?*
- *Les postes à profils tendent à se multiplier, même aux mutations sans passer par voie d'enquête.
La Liste d'Aptitude de ce jour va dans le même sens (12 sur 72 soit 1/6 des postes). Allez vous pourvoir tous ces postes même si ce sont de « jeunes » agents en catégorie B ?*

Les Procès verbaux de CAPL relèvent moins « d'horreurs » qu'auparavant.

Nous vous en donnons acte. Mais n'est pas du également à leur laconisme voire à une certaine vacuité de leur contenu ?

Dans un P.V. nous pouvons lire « après examen des dossiers » sans qu'un seul mot ne relate le dit examen.

Comment peut-on, à Metz, « évacuer » 60 candidatures en 35 mn de séance ?

Est-il possible que la CAPL d'Ile de France ne puisse durer que 30 mn ?

Nous nous interrogeons aussi sur la CAPL de Guadeloupe où des débats ont certainement existé (2 heures de séance) mais sans qu'ils soient le moins du monde relatés ?

D'autre part, nous demandons que toute demande de candidature déposée mais jugée irrecevable par la DI soit évoquée en CAPL.

Du chemin à faire...

Madame la Présidente a précisé :

- Concernant la Liste d'Aptitude :

« Nous n'en sommes pas encore à son remplacement intégral par un examen professionnel. Ce dernier devrait être en place pour 2010, le projet est devant le Conseil d'Etat. Cet examen est une voie complémentaire et non une substitution à la liste d'aptitude »...

Rappelons que la CFDT demande que les examens professionnels validables dans le temps se substituent aux listes d'aptitude injustes et subjectives.

- Concernant les Promotions Retraite :

« Nous voulons en rester à 25% des promotions »...

- Concernant les Postes à Profil :

« Nous n'avons pas de stratégie particulière en la matière....nous ne développerons pas ces postes par idéologie ou par doctrine....cela permet de diversifier les postes et d'en ouvrir en

SU....nous avons demandé aux DI s'ils avaient des besoins en la matière.....c'est une analyse circonstancielle à un moment donné ».

La CFDT reste plus que réservée sur ce discours un peu « langue de bois », la multiplication des postes à profil est une réalité incontestable du moment, l'avenir nous dira si nous avons raison de craindre le pire en la matière.

Débats et choix classiques !

Le traitement des Promotions Retraite est toujours aussi difficile compte tenu du petit nombre d'élus, 20 cette fois-ci. La DG n'y fait pas de différence entre agents issus du concours ou du Tableau d'Avancement.

Mais les présidents de CAPL font un peu ce qu'ils veulent ce qui entraîne des traitements hétérogènes.

Toutes les Organisations Syndicales le regrettent mais cela n'empêche pas en séance le SNCD et Solidaires de vouloir prioriser les agents issus du concours.

Le SNCD en a rajouté car le passage en CP se faisant maintenant comme un réel TA les agents issus du concours devraient avoir la priorité.....

Pour les promotions dites « Actives », la DG maintient son cap antérieur en excluant les agents issus du TA.

Dans une DI le n°1 n'a donc pas été repris.

Cette attitude est pour nous profondément injuste, car si l'on peut comprendre la demande élitiste d'un syndicat dit catégoriel, l'attitude d'une organisation dite « solidaire » est bien moins justifiable.

Comment peut-on revendiquer une carrière linéaire (pas de concours, de TA, etc. dans une catégorie), et lorsqu'il s'agit de promouvoir les personnels concernés dans une catégorie supérieure, les trier selon leur vécu imposé par l'administration ou leurs démarches individuelles (cursus dans la catégorie) ?

Quelques chiffres :

- 4070 vocations ;
- 718 candidats ;
- 293 proposés (172 en Actifs et 121 en PR) ;
- 72 élus.

Paris, le 26 octobre 2009.