



Compte rendu de la CAP Locale B du 14 novembre 2017

Liste d'Aptitude de C en B

La CAP Locale B s'est tenue le mardi 14 novembre pour l'élaboration de la liste d'aptitude de C en B 2018.

La condition statutaire pour pouvoir être candidat sur cette liste est de justifier d'au moins 9 ans de service public au 31-12-2018.

La CGT a tout d'abord lu la déclaration liminaire jointe.

Cette année, 36 agents des Hauts-de-Seine sont candidats (contre 41 en 2016) alors que 223 remplissent la condition statutaire.

La direction a présenté les critères successifs appliqués pour élaborer la liste des agents proposés pour la promotion:

- avoir au moins 6 mois de bonification sur les 5 dernières années (24 candidats remplissent ce critère);
- Les 24 agents remplissent également les conditions d'ancienneté requises.
- Il faut être âgé d'au moins 40 ans (3 candidats ne remplissent pas cette condition).
- Les 21 dossiers restant sont classés selon l'excellence des appréciations, l'aptitude au grade supérieur, la mobilité géographique et fonctionnelle, le parcours professionnel.

A partir de ces éléments, une liste de 6 agents "excellents" a été retenue pour être présentée par la direction à la CAP Nationale. 3 agents ont été classés "très bon" et 12 agents sur la liste "à revoir".

La CGT a voté pour la présentation des 6 agents classés "excellent" et contre la non présentation des autres candidats à la CAPN.

La CGT déplore le faible nombre de promotions proposées qui résulte de la politique d'austérité. La CGT rappelle également son attachement aux recrutements et aux promotions par concours et examens professionnels.

La CGT a réaffirmé son opposition à la diminution du volume de promotions pour 2018 (cf déclaration liminaire).

**Les élus CGT à la CAPL B,
Sylvie LE GOFF, Luc BENOIT, Kevin PARMENTIER**

CAPL liste d'aptitude de C en B du 14 novembre 2017

Déclaration liminaire de la CGT

La CGT, qui combat les politiques d'austérité, condamne le faible volume de promotions par liste d'aptitude pour 2018.

Concernant le mode de promotion, la CGT Finances Publiques se prononce pour la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats. C'est pourquoi elle revendique le remplacement des listes d'aptitude qui sont arbitraires et opaques par un réel examen professionnel.

Dans l'immédiat, prenant acte du cadre imposé par l'existence des listes d'aptitude, la CGT Finances Publiques agit pour l'égalité dans le traitement des dossiers en exigeant la transparence et en combattant le clientélisme.

Dans ce cadre, la CGT revendique :

- une information collective préalable à la sélection donnant à tous les candidats une information identique évitant les dérives de présélection que peuvent constituer les entretiens individuels ;
- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux.

Les élus CGT refusent d'opposer les dossiers entre eux et de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats, responsabilité qui incombe à la seule administration.

La CGT demande :

- que la direction précise les modalités d'information des candidats ;
- que la CAP puisse examiner tous les dossiers et connaître sur chacun d'eux la position de l'administration en fonction des critères retenus par cette dernière ;
- que la possibilité offerte par les textes de classement des agents dans le groupe « proposés très bons » soit utilisée dans les Hauts-de-Seine.

Enfin la CGT s'élève contre le faible volume (4 promotions au total) dévolu à notre direction compte tenu des effectifs de celle-ci. Notre délégation considère que ce montant devrait être au moins porté à 8.