



## Liste d'aptitude de B en A COMPTE RENDU

La CAP de liste d'aptitude de B en A s'est achevée le 18 mars 2010 au soir. A l'issue des travaux, la direction générale a retenu 19 dossiers supplémentaires, passant ainsi le volume de la promotion à 170 agents promus. Sur les 19 agents promus, 13 ont 58 ans ou plus et 6 sont âgés de moins de 58 ans. L'âge maximal des agents promus est pour l'année 2010 de 62 ans. 3 agents sont dans cette situation.

Cette année 414, agents avaient été classés excellents par les directions locales à l'issue des CAP locales contre 369 en 2009. Bien que le nombre d'agents recensé dans la plage d'appel statutaire était en baisse par rapport à 2009 (16024 contre 16156 en 2009) le nombre de candidats ayant souhaité faire examiner leurs titres en 2010 était en hausse par rapport à l'année dernière, 1760 contre 1572. Ceci s'explique probablement par le fait que les agents de plus de 57 ans pouvaient désormais candidater en rang utile.

Dès la publication du projet de liste d'aptitude, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires s'est inquiétée du fait qu'aucun agent de plus de 58 ne figurait au projet et qu'elle désirait une totale transparence sur le mode de sélection. En réponse à nos propos liminaires, l'administration a très vite précisé qu'il y aurait des agents promus au bénéfice de l'âge mais qu'elle entendait aborder ces dossiers au cours de la CAP. Par ailleurs, le Président de la CAP a rappelé les engagements du ministre et du directeur général visant à ne pas pénaliser les agents en fonction de l'âge dès lors qu'ils présentent les aptitudes requises pour être promus. Tout au long des travaux de la CAP nous avons pu mesurer à quel point la direction générale à veiller à ne pas altérer sa doctrine en matière de liste d'aptitude.

Cette année encore, nous constatons à l'issue de cette CAP que le système de la liste d'aptitude demeure totalement hétérogène. En fonction des directions, du service, de l'utilisation en local du système de notation, les agents sont ou ne sont pas classés excellents, sont plus ou moins poussés. Il en est de même quant à l'interprétation des directives et consignes de la direction générale, comme de la place des CAP locales en la matière.

Cette CAP met en évidence une attente forte des agents de pouvoir progresser dans leur carrière, et ce quelque soit l'âge. La revendication de l'Union de revoir la volumétrie des emplois de catégorie A est donc plus que jamais d'actualité. La création de l'examen professionnel de B en A permet d'ouvrir une nouvelle voie d'accès à la catégorie A, mais elle reste en deçà des attentes.

Autre sujet, la qualité de la formation des agents promus. Si la formation des délégataires est de toute évidence plus solide que celle des lauréats de l'examen professionnel, elle demeure néanmoins pas satisfaisante. Pour l'Union, il est urgent d'ouvrir des discussions pour améliorer le cursus de formation et pour faire « gicler » la notion de stage probatoire. A l'identique des agents promus par examen professionnel « fiscal », l'Union revendique que les agents promus par liste d'aptitude soient nommés et titularisés l'année de leur promotion (soit le 1/9/annéeN) et qu'ils bénéficient d'une formation initiale d'un an à compter du 1<sup>er</sup> septembre N.

### **La CAP en quelques chiffres**

1760 agents ont fait acte de candidature

414 ont été classés excellents

383 ont été classés Très bons

949 ont été classés à revoir