

Le 13 avril 2011

Compte rendu de la cap de liste d'aptitude de B en A

Les travaux de la cap se sont déroulés du 22 au 24 mars et ont permis de rattacher à la liste initialement proposée au projet, 11 collègues.

Cette année parmi les 15725 agents figurant sur la plage d'appel (16024 en 2010) 1833 ont candidaté (contre 1760 en 2010).

A l'issue des travaux en cap locale, les directions ont transmis à la centrale 391 dossiers classés « excellents ». La lecture des rapports des cap locales démontre que le volume aurait été bien inférieur si les élus n'avaient pas obtenu la requalification de certains dossiers. Cette année, 1026 agents ont été classés dans la catégorie des « A revoir » et 404 en « très bon ». Au final, il apparaît que les directeurs ont été plus « secs » dans l'examen des candidatures.

Si les agents de moins de 44 ans représentent 7,36% des candidats, un seul a été promu. Ce sont les agents se situant dans la tranche d'âge de 51-55 ans qui constituent la masse des agents promus. Depuis l'année dernière, les agents de plus de 56 ans ont la possibilité d'être promus dès lors que leur dossier et leur parcours professionnel sont jugés excellents. Pour la Direction Générale, la liste d'aptitude demeure une appréciation des compétences et des aptitudes des agents, quel que soit le positionnement au regard de l'âge.

23,84% des candidats avaient donc plus de 56 ans et à l'issue de la cap ils sont une trentaine à avoir été retenus.

Cette promotion de liste d'aptitude sera la dernière à être titularisée à l'issue d'une période probatoire soit en septembre 2012.

La promotion 2012 sera nommée et titularisée dès septembre 2012. Dès lors, il n'y aura plus aucune différence en matière de gestion entre les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude.

Cette année, la direction générale a confirmé l'impossibilité pour les agents promus par liste d'aptitude de C en B de pouvoir accéder à la catégorie A par liste d'aptitude. Ce sujet sera abordé et tranché lors d'un prochain groupe de travail.

Par ailleurs, la direction générale estime que les agents plus jeunes (moins de 50 ans) doivent optimiser leur chance d'accéder au grade d'inspecteur en se présentant notamment à l'examen professionnel.

Pour l'administration, il est clair que certains candidats arrivent beaucoup trop tôt et trop jeune dans la course à la liste d'aptitude sur le long terme.

Cette année, la direction générale a été très attentive aux classements souvent effectués par les directions se refusant à modifier l'ordre de classement du directeur, sauf si celui-ci n'était pas compatible avec la grille de traitement de la centrale (grade, ancienneté, âge, règle de gestion etc...). Pour l'administration, ce n'est pas parce qu'un agent a été classé excellent en année N qu'il ne peut pas se retrouver moins bien positionné l'année suivante.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a fortement dénoncé l'idée que le classement des directeurs soit déterminant. Il est en effet anormal que les directeurs aient tout pouvoir pour faire et défaire les carrières des agents.

Concernant la notation, si la note chiffrée est un élément pris en compte, le fait d'avoir été parfois à la note pivot n'est pas rédhibitoire, si le rapport de la liste d'aptitude et la notation (appréciation littérale) sont étoffés et de haut niveau.

La direction générale a confirmé que le volume des promotions demeure contingenté par direction ce qui lui fait dire que certaines directions classent trop d'agents en « excellent » compte tenu du nombre de promotions possibles.

L'union SNUI-SUD Trésor Solidaires a voté contre cette liste d'aptitude compte tenu des arguments développés dans la déclaration liminaire ci jointe.