



Retour sur la CAPL du 4/11/2016

Liste d'aptitude de B en A

Compte-rendu et analyse

La CAPL préparatoire à la sélection par liste d'aptitude au grade d'inspecteur, cuvée 2017, s'est tenue le 4/11/2016 à Bordeaux. Au delà d'un simple compte-rendu chiffré, il nous a semblé intéressant, avec un peu de recul, de développer plus longuement les différents arguments employés par l'administration dans l'étude des candidatures et de vous livrer l'analyse des élus CGT.

En réponse aux déclarations liminaires des différentes organisations syndicales lues par les représentants du personnel, le DISI nous a présenté sa vision de la liste d'aptitude (LA). Considérant que le concours reste la voie privilégiée, il ne remet cependant pas en cause la LA et revendique son rôle de filtre local. Contestant notre analyse, il affirme la nécessaire objectivité des critères employés pour procéder à la sélection. Ces critères seront développés à plusieurs reprises durant la CAPL, c'est l'objet principal de ce compte-rendu.

Parlons chiffres...

Vingt-neuf ! C'est le nombre de candidats à la promotion par liste d'aptitude de B en A à la DISI Sud-Ouest. Le classement proposé par la DISI avant la CAPL comportait 2 dossiers « excellents », 13 « très bons » et 14 « à revoir ».

Zéro ou Un ! C'est le nombre de promu (pas besoin de 's') prévisible cette année pour la DISI Sud-Ouest.

À l'issue de la CAPL, **un** candidat passe de la catégorie « très bons » à « excellents » et **deux** passent de « à revoir » à « très bons ».

La situation n'est pas très nouvelle, c'étaient peu ou prou les mêmes chiffres l'an dernier.

Sur le nombre de candidats, on peut dire qu'il représente environ 20 % de ceux qui pourraient postuler (141 remplissent les conditions à la DISI Sud-Ouest). Est-ce beaucoup ? Est-ce trop ? Ce n'est pas à nous d'en juger, chacun est libre de postuler. On peut néanmoins s'interroger sur les motivations de certains pour postuler à une sélection quasi impossible. Ça illustre certainement un besoin de reconnaissance professionnelle, ainsi qu'un espoir d'agir sur un pouvoir d'achat sinistré.

Sur le nombre de promotions attendues, il est de 7 pour l'ensemble des 9 DISI, en baisse continue (c'était 8 l'an dernier) : il y aura donc deux DISI qui n'auront aucun promu en 2017. La baisse globale des volumes de promotions (LA, concours, examens) est dans la logique des politiques de restrictions budgétaires que nous subissons depuis des années. Autant dire qu'il faudrait un sérieux changement de cap politique pour pouvoir espérer que ça s'arrange.

En attendant, pour ceux qui s'engagent sur le chemin de la liste d'aptitude, il faudra se doter d'une bonne dose de patience... mais aussi du soutien appuyé de leur hiérarchie, d'évaluations dithyrambiques, d'une expérience professionnelle en béton, d'une mobilité sans limites, et d'un peu de chance pour arriver en position éligible en étant ni trop jeunes, ni trop vieux.

En effet l'examen des dossiers et les arguments utilisés par la direction pour justifier ses choix permettent de dégager un certain nombre de conditions à remplir pour espérer intégrer un jour, peut-être, la catégorie des excellents.

L'évaluation

L'évaluation professionnelle, sur plusieurs années, reste le critère prépondérant. Un haut niveau de valorisation et d'excellentes appréciations sont nécessaires pour sortir du lot. À défaut, le dossier sera rapidement évacué. Si l'évaluation ne reflète pas les qualités d'un candidat, ce n'est pas au moment de la CAPL de liste d'aptitude que l'on pourra y faire quelque chose. Il est donc très important de soigner son dossier au moment de l'évaluation et de ne pas hésiter à faire des recours.

Il faut noter que la mention noir sur blanc dans l'évaluation de l'aptitude aux fonctions supérieures a mis le DISI en difficulté sur plusieurs dossiers pour lesquels il a considéré que cette aptitude était concédée un peu facilement et a refusé d'en tenir compte. Il est fort probable que les évaluateurs soient plus prudents à l'avenir et tentent de faire disparaître cette mention de certains dossiers. Les candidats qui estiment la mériter devront donc être vigilants sur ce point.

L'aptitude aux fonctions supérieures

Un candidat à la promotion ne peut se contenter d'être un exécutant, fut-il excellent dans son domaine. Les capacités du candidat à exercer des fonctions d'encadrement, de pilotage de projets, doivent être avérées. Celles-ci sont difficiles à évaluer sans mise en situation. De fait les agents qui remplissent le mieux cette condition aux yeux de l'administration sont ceux qui ont déjà eu l'occasion d'exercer de telles fonctions : encadrement d'une équipe, responsabilité d'un projet, intérim (prolongé) d'un chef de service... Ce point prend beaucoup d'importance au fil des années au point qu'il semble parfois qu'il faille, pour prétendre devenir inspecteur, l'avoir déjà été !

L'exercice de fonctions particulières

Toujours afin de se distinguer d'un simple exécutant qui se contente de bien faire son travail, la participation à diverses activités complémentaires est particulièrement appréciée : formation professionnelle, groupes de travail, responsabilités transverses...

La mobilité

La mobilité géographique doit être acceptée par tous les candidats qui ne possèdent pas la qualification de PSE, la promotion s'accompagnant obligatoirement d'une participation au mouvement national de mutation. La mobilité fonctionnelle est également nécessaire. Un parcours diversifié est évidemment souhaitable ainsi qu'une forte capacité d'adaptation. Même les PSE doivent être prêts à changer de fonctions.

La participation aux concours et examens

Particulièrement soulignée cette année, la participation aux concours et examens pour l'accès à la catégorie A (et aux qualifications informatiques) est fortement conseillée. Il s'agit de démontrer une motivation sans faille pour atteindre le grade supérieur. L'absence de ce critère a pesé négativement sur un certain nombre de dossiers.

La question de l'âge

S'il n'y a pas officiellement de plancher, on entend quand même régulièrement au fil des débats que les dossiers des candidats les plus jeunes « doivent mûrir », seront « à apprécier sur la durée », et que l'on encourage vivement ces derniers à privilégier les concours et examens. Pour les plus âgés, s'il ne peut y avoir de discrimination liée à l'âge, l'administration est attentive à la possibilité d'exercer réellement, sur un temps significatif, les fonctions supérieures convoitées. Les candidats trop proches de la retraite ne pourront donc pas être retenus. Le DISI insiste sur ce point : compte tenu du faible volume de promotions la liste d'aptitude ne peut pas (ou ne peut plus) servir de « coup de chapeau » de fin de carrière. Il apparaît en effet que c'est précisément ce qu'attendent un certain nombre de candidats. Le directeur reconnaît qu'il manque un dispositif pour distinguer les agents les plus méritants avant leur départ en retraite, mais réaffirme que la LA ne peut jouer ce rôle. De même le classement dans la catégorie « très bon » sera-t-il réservé aux agents qui ont réellement vocation à intégrer un jour le vivier des excellents, pas de « coup de chapeau » à attendre de ce côté là non plus.

En conclusion...

Voici donc, en six grands points, la grille de lecture de la direction dans l'examen des candidatures telle que nous l'avons comprise au fil de la CAPL. Il faut reconnaître au DISI le mérite de faire un peu de lumière sur un système dont nous avons toujours dénoncé l'opacité.

Néanmoins cela ne remet pas en cause notre point de vue sur la liste d'aptitude. L'arbitraire que nous dénonçons est toujours présent et l'objectivité des critères n'est qu'apparente. Car indirectement, la plupart des critères font la part belle à la subjectivité des directeurs. Nous avons déjà souvent dénoncé l'arbitraire de l'évaluation, le poids de celle-ci dans l'appréciation du dossier de candidature en met à mal l'objectivité. Il en va de même pour plusieurs autres critères : qu'il s'agisse de diversifier son expérience, de participer à des missions particulières, d'exercer un intérim, c'est rarement à l'agent qu'il en revient l'initiative. Les occasions de bonifier son dossier sont bien souvent dépendantes du bon vouloir de la hiérarchie.

Arbitraire, inégalitaire, facteur de mise en concurrence et de division entre les agents, la sélection par liste d'aptitude est et restera un dispositif combattu par la CGT. Dans le cadre qui nous est imposé, nous, élus CGT, continuerons à tenter d'assurer l'égalité de traitement et l'information la plus complète possible de tous les agents.

Ne pouvant et ne souhaitant pas fournir une conduite à tenir, nous espérons en revanche que cette analyse sera utile aux candidats pour faire un état des lieux de leur propre dossier.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter les élus CGT ou les militants sur votre site.

Bordeaux, le 29/12/2016