



CAPL du 07/11/2017

Liste d'aptitude de B en A

Déclaration liminaire et compte-rendu

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Vous le savez, les élus CGT ne soutiennent pas le principe de sélection par liste d'aptitude.

Nous serions ravis de voir celui-ci disparaître au profit d'un véritable examen professionnel, qui vienne compléter la voie toujours privilégiée du concours par la possibilité d'une juste prise en compte des acquis de l'expérience. Si ce dernier point ne semble toujours pas à l'ordre du jour, le premier semble en voie de se réaliser.

Nous voulons bien sûr parler de la disparition de la liste d'aptitude. En effet comment analyser autrement la baisse brutale des potentialités ? Nous connaissons déjà depuis plusieurs années une érosion sensible du volume de promotions, mais cette fois-ci c'est carrément un effondrement avec seulement 4 potentialités pour l'ensemble des DISI contre 8 l'an dernier. À ce rythme, y aura-t-il seulement encore des promotions dans un an ou deux ?

La DISI Sud-Ouest n'a eu aucun promu en 2017, ce scénario va-t-il se reproduire en 2018 ?

Avec 23 candidats cette année, dont 3 déjà classés excellents et de nombreux autres qui mériteraient de l'être, quelle visibilité donne-t-on aux collègues de la DISI Sud-Ouest ?

Quel sens y a-t-il même à réunir une CAPL annuelle tant il semble évident qu'il n'y aura désormais au mieux qu'un promu tous les deux ans ? Il est étonnant que notre Direction Générale, si friande de simplifications, n'y ait pas encore pensé ! Après tout il y aurait là-dedans une certaine logique, après avoir divisé par deux le temps de préparation accordé aux élus.

Non, bien sûr nous ne revendiquons pas l'abandon de cette CAPL. Tant que le dispositif de la liste d'aptitude existe, aussi mauvais soit-il, nous tenons à être présents

pour veiller à un traitement équitable des agents. Nous le ferons de notre mieux, malgré nos moyens dérisoires : une seule journée pour étudier 23 dossiers, contacter les candidats, rédiger cette déclaration, rendre compte de notre réunion... et un suppléant condamné à participer aux débats par caméra interposée.

Nous le ferons pour les agents, qui nous ont fait confiance en nous élisant, mais sans leur cacher que leur aspiration à davantage de reconnaissance à plus de chance d'être satisfaite par la lutte tous ensemble que par la générosité de l'administration.

Compte-rendu

Comme à son habitude, le Directeur ne commente que très peu les déclarations liminaires, et pas du tout sur les sujets d'ordre national. Concernant les promotions par liste d'aptitude, M. Maizy insiste surtout sur le fait que ce n'est qu'un des moyens de promotion et que beaucoup de collègues ne s'intéressent pas suffisamment aux autres moyens (concours, examens professionnels).

Généralités

Pour cette sélection 2018, la DISI Sud-Ouest compte 23 candidatures (sur 141 possibles), dont 3 nouvelles, contre 29 l'an dernier. Neuf candidatures ont donc disparu de la liste.

De nouveau le DISI insiste sur la nécessité de promouvoir les examens et concours, tout en reconnaissant que certaines candidatures à la liste d'aptitudes soulignent le manque d'un dispositif « coup de chapeau » pour les fins de carrières. Il réaffirme néanmoins que la sélection par liste d'aptitude ne peut jouer ce rôle.

Il indique qu'il fera tout pour faire passer un candidat cette année, la DISI Sud-Ouest n'ayant eu aucun promu l'an dernier, mais ne peut rien garantir.

Dans ce contexte il ne lui semble pas souhaitable d'ajouter un quatrième nom à la liste des « excellents ».

La proposition de la direction en début de CAPL classe donc 3 candidats « excellents » (les mêmes que l'an dernier), 9 « très bons » et 11 « à revoir ».

Examen des dossiers

Tranchant avec les habitudes de cette CAPL, la CGT est intervenue sur un dossier déjà proposé « excellent » par la direction. Il s'agissait en effet de souligner la légèreté de la fiche de proposition qui ne reflétait pas un soutien très enthousiaste de la DISI pour cette candidature.

Le DISI s'est justifié en disant qu'il fallait être précis dans cette fiche mais certainement pas dithyrambique, nous avons toutefois souligné qu'on en était très loin.

Lors de l'examen des dossiers proposés « très bons », le DISI a considéré que deux d'entre eux sortaient du lot et méritaient de passer excellent. Son choix se portera finalement sur Geneviève Delaunay (CID 86).

Parmi les candidats classés « à revoir », le DISI reconnaît une erreur sur un dossier qui aurait dû être d'emblée dans les « très bons » eut égard à ses classements précédents. Les débats permettront au directeur de dégager une autre candidature qu'il proposera de remonter dans les « très bons ».

Votes

La CGT a voté **pour** le classement excellent de chacun des quatre candidats proposés pour cette catégorie. Nous avons voté **contre** toutes les autres propositions dès lors que seul le classement « excellent » donne sa chance à une candidature d'être examinée en CAPN.

Classement

À l'issue des débats et des votes, le DISI communique son classement des candidats « Excellents » :

1. Nathalie Abeilhou (ESI 86)
2. Pascal Galano (ESI 33)
3. Josiane Cornu (CID 64)
4. Geneviève Delaunay (CID 86)

Questions diverses

Un représentant du personnel interroge le directeur sur la diffusion aux agents de l'instruction du 11 octobre 2017 sur les modalités de compensation des temps de trajet lors de missions ou de formations.

Le DISI justifie l'absence de diffusion par l'existence d'une question en suspens concernant les agents en horaires d'équipes. On ne voit pas bien le problème mais c'est sans doute trop subtil pour nous.

Néanmoins nous rappelons que, cette instruction étant d'application immédiate, tous les agents concernés doivent pouvoir en bénéficier dès à présent. Le DISI en convient.

Nous invitons donc tous les collègues contraints, lors d'une mission ou d'une formation, de quitter leur domicile avant 7h ou d'y revenir après 20h à s'adresser à leurs chefs de services pour demander les compensations prévues sans attendre la diffusion de l'instruction par la DISI.

Conclusion

Sur la teneur générale des débats, l'analyse que nous avons largement développée l'an dernier reste d'actualité (retrouvez-la sur notre site internet).

En bref il convient pour être un candidat idéal de soigner son évaluation, de démontrer sa volonté de progresser en passant concours et examens, de faire preuve d'autonomie, d'initiative, d'accepter sans réserves la mobilité fonctionnelle ou géographique, et de se distinguer en exerçant en plus de ses missions normales des fonctions particulières telles que la formation, l'animation ou la participation à des projets transverses, l'encadrement de collègues ou l'intérim de chefs...

Pour toute question sur ce compte-rendu, sur le déroulement de la CAPL, ou plus généralement sur la carrière des inspecteurs n'hésitez pas à vous adresser à vos élus CGT :

- Laurent Bancon (ESI de Bordeaux), titulaire
- Rémi Jeannot (ESI de Poitiers), suppléant