



Commission Administrative Paritaire Locale

6 novembre 2018

Liste d'aptitude 2019 de B en A

Déclaration liminaire des élus CGT

And the winner is !

À l'annonce des potentialités de promotion de B en A ou de LA potentialité de promotion devrions nous dire, cette formule prend tout son sens.

Une ou un élu pour 37 candidatures (5 de moins que l'an dernier et un recul de 31,48% en 5 ans) ! Dans ces conditions, la sélection devrait prendre tout son sens, à partir de critères précis et objectifs. Il n'en est rien.

Pire : on se demande ce qui guide les choix de la Direction. En aucun cas, l'objectivité ! Nous avons cherché vainement quel pouvait être le fil conducteur de vos réflexions. D'autant que certains critères qui prévalaient dans un passé récent ont disparu : mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, fonctions supplémentaires exercées.

Quant à l'évaluation professionnelle, aurait-elle perdu de sa pertinence avec la suppression des réductions-majorations d'ancienneté ?

Comme Zorro, un nouveau critère est arrivé : l'indicateur de tableau synoptique. Très bien ! Mais à l'aune de ce nouveau critère, on ne comprend toujours pas....

Le sentiment général reste celui, à tout le moins, de l'impréparation. Il nous arrive même de nous interroger sur une éventuelle perte de mémoire des services en charge des propositions qui vont demain être transmises à la DG.

Car il nous arrive aussi de nous souvenir ... ou tout simplement, de relire nos notes. Les dossiers que la Direction présentait, dans un passé très récent, comme devant à coup sûr être promus dans un avenir proche, les dossiers sur lesquels la direction « *avait eu du mal à se départager* », les dossiers sur lesquels elle « *avait hésité très longtemps* », aujourd'hui retombent visiblement en zone grise. Combien de fois n'avons-nous pas entendu, pour mieux écarter une candidature, les appréciations du style : "*ce dossier est encore juste au niveau de l'évaluation*" ou "*l'évaluation doit encore progresser*" ou « le dossier est trop juste en terme de mobilité » ou bien encore « *l'agent gagnerait à changer de service* ». *À l'évidence, ces affirmations ne semblent plus avoir de sens...*

Pourtant ! Lorsque nous tentons une analyse des critères objectifs « survivants », ce sont plus de dix dossiers qui naturellement ressortent de l'ensemble et viennent se placer sur le haut de la pile.

Dès lors, nous nous interrogeons vraiment sur ce qui se passe à ce moment. Qui vient alors bouleverser l'ordonnancement logique de cette pile ?

Reste donc à examiner aujourd'hui la situation de fait : deux candidatures « excellentes » pour une seule possibilité de promotion, ce qui nous renvoie une fois encore près de dix ans en arrière. Le

constat est affligeant. La CGT Finances publiques ne peut que le déplorer, même si elle rappellera toujours en parallèle son attachement au mode de recrutement par concours, qui doit, selon nous, demeurer privilégié.

Nous nous prononçons toujours et plus que jamais pour le remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées et valorisant les expériences acquises au cours de la carrière professionnelle.

Mais surtout, la CGT Finances Publiques aspire à l'équité et à la transparence.

Et là, nous allons devoir vous poser des questions déjà soulevées, mais qui cette année revêtent une particulière acuité : comment la Direction procède-t-elle à l'agrégation des différents critères qu'elle utilise nécessairement, mais surtout ... quels sont ces critères ?

Nous savions que l'exercice de la sélection par liste d'aptitude ne se définissait pas au premier chef par l'application de règles objectives absolues.

Mais à la lecture des documents, de plus en plus réduits, de moins en moins informatifs, qui nous sont soumis, nous mesurons aujourd'hui pleinement le basculement dans l'arbitraire.

Cette situation nous interpelle et nous inquiète fortement.