



C.A.P.L. DU 21 MARS 2011

**TABLEAUX D'AVANCEMENT
ET LISTE D'APTITUDE DE C EN B**

COMPTE RENDU DES ELUS CGT

1- TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE DE CONTROLEUR 1^{ère} CLASSE

15 agents avaient vocation.

8 agents ont été classés (7+1) :

- 1-BEAUDIC Danielle
- 2-MARSEAUD Renée
- 3-MAHIAS Jacky
- 4-LE FUR Martine
- 5-LE GALVIC Madeleine
- 6-PALACIO Patricia
- 7-LE MOAL Annaig
- 8-HILY Véronique

Votes : POUR, Administration (6 voix)

CONTRE, CGT (4 voix)

ABSTENTION, CFDT (1 voix), FO (1 voix)

2- TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE DE CONTROLEUR PRINCIPAL

19 agents avaient vocation..

13 agents ont été classés (12+1) :

- 1-LE MAT Marie-France
- 2-COTEL Agnès
- 3-MORIN François
- 4-LE BOLLOCH Michel
- 5-LINCLAU Odile
- 6-ROUXEL Marylène
- 7-HAMEURY Michel
- 8-DENIS André
- 9-BOULIC Jean-Luc
- 10-ROBERT Annick
- 11-ROPARTZ Yann
- 12-LAVAREC Jean-marie
- 13-TOULLEC Isabelle

Votes : POUR, Administration (6 voix)

CONTRE, CGT (4 voix), CFDT (1 voix)

ABSTENTION, FO (1 voix)

La CGT affirme sa position contre le fléchage de fin de carrière (promotions accordées aux agents de 58 ans et plus). Cependant, cette position n'exclurait pas la promotion au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente. Actuellement, les contraintes budgétaires ralentissent le déroulement de carrière, par limitation du nombre de promus par TA. Elles empêchent nombre d'agents B et C d'accéder à l'indice terminal avant leur retraite. **La CGT rejette ces contraintes et revendique que tous les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.** C'est la raison du vote contre des élus CGT.

3- LISTE D'APTITUDE DE C EN B

La CGT s'oppose à la liste d'aptitude et revendique son remplacement par un réel examen professionnel, sans limitation de places. Le caractère arbitraire de la liste d'aptitude ne permet pas de porter quelque revendication que ce soit sur ses modalités de mise en œuvre, contrairement au tableau d'avancement. Cependant les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, veillent à ce que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, évitant ainsi l'inégalité de traitement des agents.

Devant l'absence d'un véritable déroulement de carrière qui prenne en compte la reconnaissance des qualifications professionnelles et de la technicité acquise, une des possibilités d'évolution professionnelle pour les agents reste l'inscription sur la liste d'aptitude de C en B.

La liste d'aptitude pouvait être considérée, jadis, comme un niveau supplémentaire desservi par l'ascenseur social.

Désormais, pour la majorité des agents remplissant les conditions statutaires pour se porter candidats, la liste d'aptitude est un niveau supplémentaire d'exaspération.

Il suffit de compter le nombre de candidatures enregistrées cette année encore : Beaucoup seront appelés, des noms reviendront, mais peu seront retenus et donc classés. Ce système est navrant par son injustice - de très nombreux dossiers sont d'équivalence- et révoltant par son opacité ; ce système est bien celui d'une époque révolue.

Révolue, parce que des agents confinés à des tâches d'exécution, c'est rare, c'est très rare. Les agents de catégorie C, aujourd'hui, maîtrisent les nouvelles technologies, mettent en œuvre de nouvelles procédures, sont polyvalents, ont des responsabilités, sont des « piliers du service », etc. Ce n'est pas le seul point de vue des élus CGT, c'est aussi ce qu'il ressort de la lecture des rapports des notateurs.

Système révolu également par la pression démographique : cela fait de nombreuses années que se bousculent au portillon de la liste d'aptitude celles et ceux qui remplissent les conditions statutaires. C'est même l'embouteillage.

Quel cynisme ! Ces agents sont souvent au dernier échelon de leur grade et y ont été confinés du fait de l'administration, par une amplitude de carrière insuffisante. Nous savons également que la réforme des retraites n'a pas pour ambition de permettre de partir avec un revenu décent.

Trop vieux pour devenir contrôleur mais pas pour continuer à travailler !



A partir de quels "critères objectifs" l'administration peut elle départager les candidats ?

Nous savons évidemment que la qualité de rédaction du rapport du notateur de 1er degré influe sur la détermination des dossiers retenus.

Nous pensons également que le poids hiérarchique du notateur fait aussi pencher la balance. Nous savons aussi très bien que les termes employés dans les rapports des notateurs comptent, et que certains synonymes n'en sont pas ou qu'un présent de l'indicatif pèse plus lourd qu'un futur proche qui pèsera toujours plus lourd qu'un conditionnel.

Nous apprenons lors de cette CAP, que la méthode retenue par la direction départementale pour départager les candidats est l'organisation d'un « marché aux bestiaux », où les candidats sont les bestiaux, et où la direction fait son marché ! Les chefs de poste/service présents à cette « réunion » défendant les agents, ou pas...que les agents soient de leur ressort, ou pas...avec accès aux dossiers personnels des agents, ou pas...Une foire d'empoigne en catimini, hors instance statutaire, sous couvert de « transparence »...Avec pour conséquence des candidatures mises à l'écart sans raison valable, et des travaux en CAPL biaisés d'avance. C'est tout simplement IN-TO-LE-RA-BLE !

La CGT demande à ce que soient reconnues les compétences et l'expérience acquises par les personnels de la manière la plus objective possible. Ainsi seule la généralisation des examens professionnels pour accéder au corps supérieur permettra une vraie validation des acquis dans le cadre d'une promotion qui implique de nouvelles fonctions ou des responsabilités spécifiques.

Voici la liste des candidats retenus lors de cette CAPL : liste de 11 agents + 1 (pour 140 agents ayant vocation et 99 candidats)

- 1-GLEYO Christine
- 2-LESNE Marie-odile
- 3-CHAPRON Claudine
- 4-LE TOUZE Josiane
- 5-INIZAN Isabelle
- 6-DESTIER Sylvie
- 7-GILLARD Nadine
- 8-LEFEUVRE Christine
- 9-RICHARD Christine
- 10-FOURRE Patrick
- 11-CARO Philippe
- 12-ZUREK Florence

La CGT présente ses félicitations aux futurs contrôleurs.

Votes : POUR, Administration (6 voix)

CONTRE, CFDT (1 voix)CGT (4 voix, vote qui ne concerne évidemment pas les candidats retenus, qui sont évidemment méritants, mais les travaux de cette CAPL.- **Trop nombreux sont les agents qui n'ont pas été inscrits sur la liste d'aptitude et dont les dossiers, bien qu'excellents, n'ont pas été retenus.**)

ABSTENTION, FO (1 voix)

MUTATION

Vous avez pu trouver étrange la non parution d'un compte-rendu CGT de la dernière CAPL de mutation. En effet, cela est étrange, mais la raison en est fort simple : à vouloir magouiller, la direction départementale se prend les pieds dans le tapis. Lors de la dernière CAPL, une des deux arrivées a été affectée à LA CHEZE...Sauf que, la direction n'a pas jugé utile de tenir informée l'agent concernée avant la tenue de la CAPL, afin de savoir si cette affectation pouvait poser problème. Et bien manifestement il en posait un. Dès lors, que faire ? Les règles sont simples : affectation sur le département, et si la décision de la CAPL ne convient pas à l'agent, refus de mutation, et blocage pour 3 ans. Sauf que, si la direction départementale avait fait son travail, nous n'en serions pas là. Les élus CGT n'avaient pas eu tort de ne pas vouloir prendre part au vote à l'époque. Sous le fallacieux prétexte de ne pas vouloir se priver d'une arrivée dans le département, la direction propose donc une nouvelle affectation.

MME MALGORN est donc affectée à la trésorerie de TREGUIER.

La CGT refuse de prendre part au vote.