



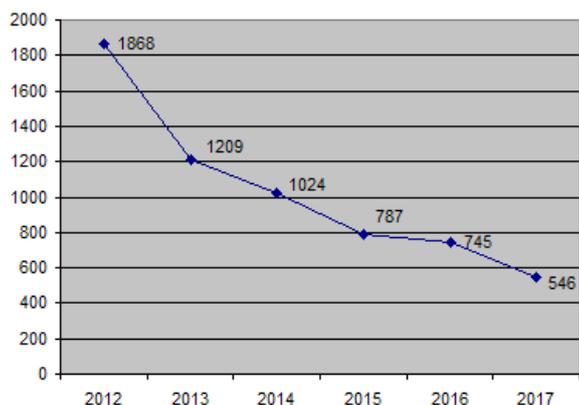
L'ÉT NCELLE

QUE CE SOIT CELLE DE L'INTELLIGENCE, INDISPENSABLE POUR COMPRENDRE CE QUE NOUS VIVONS OU SUBISSONS, OU CELLE DONT ON A BESOIN POUR ALLUMER LES FEUX DE LA COLÈRE QUAND ELLE SE FAIT NÉCESSAIRE.

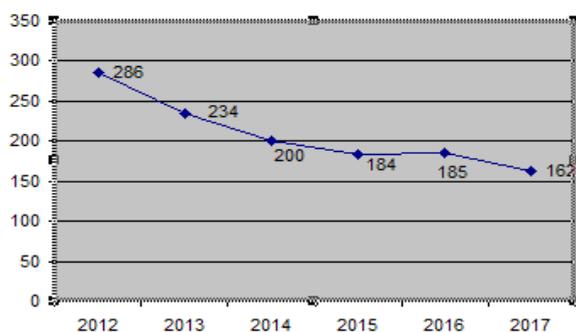
**SPECIAL LISTES D'APTITUDE
NOVEMBRE 2017**

PROMOTION PAR LISTES D'APTITUDE : LA DEGRINGOLADE !

**C EN B / NOMBRE DE PROMUS AU PLAN
NATIONAL**



**B EN A / NOMBRE DE PROMUS AU PLAN
NATIONAL**



SOMMAIRE

- **Page 1** : Promotion par listes d'aptitude : la dégringolade !
- **Page 2** : Liste d'aptitude de Cen B
- **Page 3** : Liste d'aptitude de B en A
- **Page 4** : Le rôle des CAPL – Etre attentif à son évaluation

8 potentialités de promotion de C en B et 1 de B en A pour la Seine-et-Marne, c'est ce qu'a annoncé la Direction Générale.

En 6 ans, dans le département, le nombre de promus de C en B a été divisé par 3, **de 25 en 2012 à 8 en 2017.**

Concrètement, cela signifie qu'entre 2013 et 2017, si le niveau de promotion de 2012 avait été maintenu, **65 agents C supplémentaires auraient pu accéder à des fonctions nouvelles et à une situation indiciaire plus rémunératrice.**

Concernant la liste d'aptitude de B en A, le nombre de potentialités proposées (1) rapporté au nombre de candidats (une cinquantaine tous les ans) rend de plus en plus illusoire pour beaucoup de candidats la perspective d'une promotion.

Dans ce contexte, les élu-e-s CGT se battront pour que le nombre de candidats soumis à la CAP nationale pour une promotion soit supérieur aux potentialités fixées pour le département.

Ils interviendront sur tous les dossiers qui leur seront confiés et défendront chaque dossier à partir des données avérées de celui-ci mais sans jamais opposer un dossier à un autre.

**LES CAP LOCALES SUR LES LISTES
D'APTITUDE (C en B et B en A)
SE REUNIRONT LE**

MARDI 14 NOVEMBRE 2017

LISTE D'APTITUDE C EN B

LES ELU(E)S CGT (CAPL contrôleurs)

Karine DADOUCHE
Karen HALBARDIER
Didier CARON
Laurent ASSELINEAU

ANNEE	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de candidatures	10 855	8 387	6 685	5 835	5 236
Nombre d'excellents	2 037	1 546	1 009	953	757
Projet (Nombre de promus)	1 188	998	760	720	527
Promus en CAPN	21	26	27	25	19
Liste définitive	1 209	1 024	787	745	546

Liste d'aptitude 2017

7 agents de moins de 40 ans ont été promus soit 1,28 % des promotions

Par rapport à 2013, le nombre de candidats a été divisé par 2

L'âge moyen de la promotion était de 51 ans et 7 mois

Ancienneté moyenne des promus : AAP 1, 6^{ème} éch.

En 3 ans, la proportion d'agents âgés de 50 ans et moins promus est passée de 47 % à 42 %

REPARTITION DES PROMUS PAR GRADE ET PAR TRANCHE D'AGE EN 2015 ET 2016

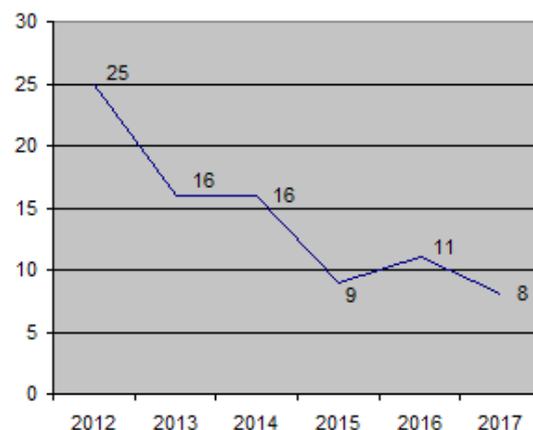
GRADE	2015			2016		
	CANDIDATS	PROMUS	TAUX	CANDIDATS	PROMUS	TAUX
AAP 1	4397	596	13,6%	3881	580	14,9%
AAP 2	1983	182	9,2%	1767	162	9,2%
AA 1	244	1	0,4%	122	0	0,0%
ATP 1	19	3	15,8%	24	2	8,3%
ATP 2	14	4	28,6%	17	1	5,9%
AT 1/2	24	1	4,2%	20	0	0,0%
TRANCHE D'AGE	CANDIDATS	PROMUS	TAUX	CANDIDATS	PROMUS	TAUX
- de 39 ans	540	19	3,5%	391	9	2,3%
40-44	1236	137	11,1%	981	93	9,5%
45-50	1620	213	13,1%	1510	214	14,2%
51-55	1705	209	12,3%	1424	222	15,6%
56-60	1284	170	13,2%	1241	173	13,9%
+ de 60 ans	300	39	13,0%	288	34	11,8%

Echelon du dernier promu dans le grade :

- AAP 1 Ech. 4 en 2015 et 2016
- AAP 2 5^{ème} éch. En 2015, 6^{ème} en 2016
- AA1 7^{ème} éch. en 2015
- ATP 1 7^{ème} éch. en 2015, 6^{ème} éch. en 2016
- ATP 2 7^{ème} éch. en 2015, 6^{ème} en 2016
- AT 1 6^{ème} éch. en 2015

En 6 ans, le nombre de promus a été réduit de 55 %

C EN B / NOMBRE DE PROMUS EN SEINE-ET-MARNE



LISTE D'APTITUDE **B EN A**

LES ELU(E)S CGT (CAPL inspecteurs)

Maria MARINHO
Florence BAYEUX

EVOLUTION DES PROMOTIONSSUR 6 ANS (national)

ANNEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de candidatures	4 266	4 338	4 176	4 061	3 999	3 911
Nombre d'excellents	581	522	474	414	387	351
Projet (Nombre de promus)	272	204	184	171	170	144
Promus en CAPN	14	30	16	13	15	18
Liste définitive	286	234	200	184	185	162

Age et ancienneté
moyens des promus

LA 2013 : 53 ans / CP 9
avec une ancienneté de
3 mois et 28 jours

LA 2014 : 53 ans / CP 9
au 3/10/12

LA 2015 : 55 ans / CP 9
au 18/09/12

LA 2016 : 55 ans / CP 9
au 11/03/13

LA 2017 : 55 ans et 6
mois / CP 10 au 01/09/16

**En 6 ans, le
nombre de
promus a été
réduit de 43 %**

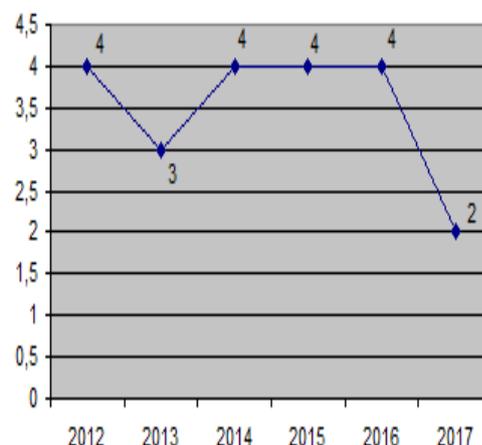
REPARTITION DES PROMUS PAR GRADE ET PAR TRANCHE D'AGE EN 2015 ET 2016

GRADE	2015			2016		
	CANDIDATS	PROMUS	TAUX	CANDIDATS	PROMUS	TAUX
CP	3749	180	4,8%	3656	183	5,0%
C 1ère clas	238	2	0,8%	266	2	0,8%
C 2ème clas	17	0	0,0%	25	0	0,0%
GP	50	2	4,0%	41	0	0,0%
G	2	0	0,0%	3	0	0,0%
TRANCHE D'AGE	CANDIDATS	PROMUS	TAUX	CANDIDATS	PROMUS	TAUX
- de 39 ans	12	0	0,0%	23	0	0,0%
40-44	338	1	0,3%	318	0	0,0%
45-50	947	29	3,1%	958	23	2,4%
51-55	1289	64	5,0%	1254	74	5,9%
56-60	1197	71	5,9%	1152	68	5,9%
+ de 60 ans	278	19	6,8%	294	20	6,8%

Echelon du dernier promu dans le grade

- CP 6 en 2016, CP 5 en 2015
- C1 11^{ème} échelon en 2015 et 2016
- GP 10^{ème} échelon en 2015

B EN A / NOMBRE DE PROMUS EN SEINE- ET-MARNE



LES TRAVAUX DE LA CAP LOCALE (CAPL)

Avant les CAPL, les directions ont connaissance des possibilités de promotions envisageables (les « potentialités ») pour chaque liste d'aptitude.

Les candidats sont classés par le Directeur en terme de valeur professionnelle en trois catégories « Excellent », « Très bon » et « A revoir ».

Le CREP⁽¹⁾ (évaluation des cinq dernières années), le parcours professionnel (acquis de l'expérience professionnelle, fonctions exercées, participation à des concours...), l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur, l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement (pour la LA au grade d'inspecteur), sont les principaux critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

Pour tous les candidats proposés « excellent », une fiche de proposition est élaborée et communiquée aux candidats à l'issue de la CAPL.

Préalablement à la CAPL, la Direction publie la liste alphabétique, donc sans rang de classement, des agents proposés « excellent ». En principe, cette liste comporte un nombre d'agents inférieur au nombre de « potentialités » afin de permettre à la CAPL de jouer son rôle. A l'issue de la CAPL, le nombre de candidats classés « excellent » pourra être supérieur aux « potentialités » pour tenir compte d'éventuelles défections ou admissions à un concours.

A l'issue de la CAPL, le directeur, **sous sa seule responsabilité**, classe par ordre de mérite décroissant les candidats proposés « excellent ». Cette liste doit être publiée sur le site intranet local.

⁽¹⁾ *Compte-rendu de l'entretien professionnel*

ETRE ATTENTIF A SON EVALUATION (tableau synoptique et appréciation générale)

Du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté, l'administration a appelé l'attention des évaluateurs (chefs de service) sur la nécessité de servir avec le plus grand soin et la plus grande équité le tableau synoptique ("profil-croix"), afin que celui-ci soit en cohérence avec les appréciations littérales du compte-rendu d'entretien professionnel (notamment les rubriques relatives aux résultats professionnels et à l'appréciation générale).

Le tableau synoptique des appréciations des 5 dernières années sera pris en compte dans l'aide à la sélection pour les listes d'aptitudes au moyen d'une traduction chiffrée annuelle. Il convient donc d'être vigilant quant aux niveaux d'appréciation retenus pour les différents critères du tableau synoptique et notamment en ce qui concerne le nombre d'"Excellent".

La même attention doit être apportée à l'appréciation générale qui fait la synthèse des appréciations formulées sur les critères du tableau synoptique et doit donc être cohérente avec les cotations de celui-ci. Elle ne doit pas se limiter à exprimer la valeur professionnelle dans le cadre des fonctions exercées mais doit également mettre en évidence les aptitudes à exercer les fonctions de contrôleur ou d'inspecteur.

Tout candidat(e) à une liste d'aptitude doit donc faire preuve de vigilance quant à son évaluation, sans négliger aucun élément (tableau synoptique et appréciation générale) de celle-ci et ne doit pas hésiter à faire appel si nécessaire.



Informez vous sur
<http://www.financespubliques.cgt.fr/77/>



BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHESION

J'adhère à la CGT (1)
Je souhaite recevoir les informations de la CGT (1)

Nom : Prénom :
.....

Résidence :Service :
.....

Tel : Adresse électronique :