

Pau, le 11 mai 2005

**COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE LOCALE  
 des contrôleurs réunie le 10 mai 2005**

**ORDRE DU JOUR** : - LISTE D'APTITUDE DE C EN B (CAP des contrôleurs compétente en qualité de catégorie d'accueil).  
 Présents pour la CGT : Joanes Laco – Josiane Pozo-Cornu – Marielle Sarraute – Anne-Marie Denis- Christian Mancho.

Cette année, sur les 145 agents de catégorie C qui remplissent les conditions statutaires dans le département, 114 se sont portés candidats à l'emploi de contrôleur, soit 79%.

Une première sélection est opérée par la Direction Locale, écartant 15 agents, à partir de critères suivants répondant à une « jurisprudence CAP nationale » généralement reprise dans les départements:

- ceux qui n'ont pas la note 19 sur les 3 dernières années,
- ceux qui ont plus de 60 ans,

- ceux qui ne se mettent à disposition de l'administration pour l'affectation.

Parmi les 99 candidats restants, l'Administration propose le choix suivant, désormais limité à 5 agents classés :

**Les 5 agents classés:**

**1- CAMIN Bégonia- TG Pau- ARP2 10ème**

**2- BUROSSE Marie-Elisabeth – Artix – ARP1 2ème**

**3- PEYRUSAUBES Jocelyne – St Jean de Luz – ARP2 11ème**

**4- CLAVERANNE Marie-Claude – Bayonne CH – ARP2 11ème**

**5- MANCHO Fabienne – TG Pau – ARP2 10ème**

Les élus de la CGT avait envisagé de s'abstenir, en rapport avec la position du syndicat concernant le principe de la liste d'aptitude ( voir déclaration).

Les compétences des agents retenus cette année au plan local ne sont évidemment pas contestées. Mais vu le nombre important d'agents appuyés par les chefs directs, la liste restreinte proposée par la Direction Locale est forcément le fruit d'un choix hyper sélectif.

Or la CGT a trouvé anormal que ne soient pas surtout pris en considération des critères « objectifs » liés à l'âge et à l'ancienneté dans le grade. En clair nous avons demandé que pour le moins soit trouvé un équilibre minimum en classant un 6ème agent, pris parmi les nombreux ARP1 3ème échelon qui se situent donc en fin de carrière du C. Ces collègues sont totalement délaissés par la Direction et pourtant il y a aussi parmi eux de très bons dossiers.

Après avoir demandé une suspension de séance pour réfléchir à notre proposition, le TPG a relevé la pertinence de nos arguments mais a préféré ne pas élargir la liste initiale.

Cette position a conduit les élus de la CGT à modifier leur vote prévu en se prononçant finalement contre.

Ci dessous quelques indications extraites de notre consultation préalable des dossiers, qui donnent une idée des appréciations portées par les chefs directs :

➤ <b>Rapports appuyés :</b>	<b>72</b>	<b>63,1 %</b>
➤ <b>Rapports moyens neutres, prématurés :</b>	<b>35</b>	<b>30,7 %</b>
➤ <b>Insuffisances, Inaptitude :</b>	<b>7</b>	<b>6,2 %</b>
➤ <b>Total :</b>	<b>114</b>	<b>100,0 %</b>

\*\*\*\*\*

La CAP a poursuivi ses travaux par une information sur la notation ; un élu C par syndicat était également présent, Jean Marc MIGUELGORRY pour la CGT.

Nous n'avons pas obtenu des renseignements suffisamment détaillés pour nous faire une idée sur les conditions de répartition de l'enveloppe « capital mois » entre groupes de postes et services, sur le niveau des « rompus » cumulés et son utilisation....

Nous y reviendrons ultérieurement.

**DECLARATION DES ELUS CGT LORS  
 DE LA CAP LOCALE DU 10 MAI 2005**

*L'examen des candidatures de la présente Liste d'Aptitude révèle une inadaptation de l'évolution des carrières aux réalités et aux besoins des personnels.*

*Ainsi on constate le nombre important des candidats, 49, qui ont atteint le sommet de la catégorie C, certains déjà depuis longtemps, ou en sont à un échelon près (ARP1 3ème et 2ème échelon).*

*Il s'agit d'un exemple concret qui valide la position de la CGT quand elle revendique, pour éviter cet « effet bouchon », un élargissement de l'amplitude indiciaire et une révision des échelonnements.*

*Ces mesures permettraient en particulier de reconnaître réellement dans le traitement les qualifications acquises au cours d'une carrière déroulée dans le même corps.*

*Et cela vaut pour toutes les catégories.*

*Ensuite on observe encore cette année que 79% des candidats potentiels des P-A se sont inscrits à la Liste d'Aptitude à contrôleur, malgré l'illusion que procure ce mode de promotion.*

*La CGT revendique un nombre nettement plus élevé des possibilités d'accès en B, au travers d'un traitement égalitaire des personnels. Ceci implique la création d'un concours qui devienne le seul vecteur de promotion basé sur les acquis professionnels, validant ainsi la compétence des candidats dans la mise en œuvre des missions qu'ils exercent.*