

A Blois, le 13 novembre 2017

**COMPTE-RENDU DES CAPL LISTES D'APTITUDE**  
**DES 7 ET 9 NOVEMBRE 2017**

Les 7 et 9 novembre 2017 se sont tenues les deux CAPL listes d'aptitude respectivement de B en A et de C en B.

Sur la plage d'appel statutaire (agents pouvant demander une promotion, c'est-à-dire justifiant quinze années de service public et huit en tant que cadre B), treize candidats se sont inscrits pour la liste de B en A. Pour info, ils étaient treize en 2016, douze en 2015, douze en 2014, dix-sept en 2013 et dix-huit en 2012.

Sur une plage d'appel statutaire (justifiant neuf années de service public) de 93 agents, onze candidats se sont inscrits pour la liste de C en B. Pour info, ils étaient quatorze en 2016, vingt-deux en 2015, vingt-neuf en 2014, trente-deux en 2013 et quarante-trois en 2012.

Une évidence, année après année les promotions au titre des plans de qualification ministériel se réduisent drastiquement... Les potentialités de promotions données au département par la Direction Générale étaient pour la deuxième fois consécutive de zéro en catégorie A (!) et seulement deux en catégorie B. Pour la catégorie A, les listes d'aptitude ressemblent à une porte fermée, inutile de dire qu'il faut s'armer de patience et n'envisager une éventuelle promotion par ce biais que de nombreuses années plus tard dans le meilleur des cas. Cette année, seulement 84 potentialités au national dont seulement 10 pour l'inter-région Centre-Ouest (et uniquement deux dans la région Centre) ! Pour la catégorie B, il y avait 515 potentialités au national. La Direction a représenté les deux candidates classées l'année dernière en « excellent » en A, et en a proposé un en B (c'est-à-dire présentés en CAPN) et un « très bon » en B (dossiers non présentés en CAPN mais appelés à devenir par la suite « excellents »). Tous les autres dossiers étaient classés « à revoir », c'est-à-dire écartés.

Parmi les critères de sélection retenus par la Direction se trouve tout d'abord la notation des cinq dernières années, qui du fait de sa disparition dès cette année pour les B et pour tous l'année prochaine sera remplacée par le profil croix, qui deviendra le principal élément de comparaison. Ensuite viennent l'aptitude à exercer les fonctions du grade supérieur (évaluée de façon subjective) et à encadrer une équipe (pour les B en A). Pour ce dernier point, il ne faut pas hésiter à mettre en avant les fonctions exercées en dehors du travail (fonction d'élu ou de gérant d'association par exemple) et à le consigner dans le compte-rendu d'entretien. Puis vient l'étude du parcours professionnel, c'est-à-dire l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique. Même si un agent est resté plusieurs années dans le même service, s'il a su s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, il sera jugé apte à la mobilité fonctionnelle. Enfin, d'autres critères rentrent en ligne de compte pour départager les dossiers excellents, a fortiori en période de disette, comme la participation effective aux concours ou examens professionnels, la participation à des actions en tant que formateur, le tutorat, etc. L'âge du candidat est également un facteur important dans le choix (ou le rejet) du dossier.

Après débat, avec la volonté appuyée des élus de Solidaires-Finances Publiques de pousser pour que plus de dossiers soient sélectionnés et présentés en CAPN, au cas où la volumétrie serait revue à la hausse ou en cas de réussite aux concours, pour la CAPL de B en A, les dossiers classés en « excellent » l'année précédente ont été reconduits, sans espoir puisque la potentialité est de zéro. Pour la CAPL de C en B, trois dossiers, préalablement classés « très bon » et « à revoir », ont été sélectionnés : deux en « excellent » (soit trois au final) et le troisième en « très bon ». Les agents classés « excellent » devront faire une fiche de mutation à titre conservatoire au cas où ils seraient promus. Les promus participeront au mouvement national de mutation au 1/9/2018.

Nous avons voté CONTRE les listes proposées par la Direction. Il ne s'agit bien évidemment en aucun cas de voter contre les agents qui se sont vus classer « excellent » ou « très bon », mais contre des modalités de sélection qui écartent de façon arbitraire des agents ayant prouvé leur aptitude à exercer les fonctions du grade supérieur. Les élus de Solidaires-Finances Publiques refusent de faire un classement entre les dossiers classés « excellent » car nous ne sommes pas aptes à comparer et juger que tel dossier est meilleur que tel autre, cela relève de la seule responsabilité de l'administration.

Les postulants aux listes d'aptitude doivent être particulièrement vigilants lors de la campagne d'évaluation aux termes utilisés dans leurs appréciations littérales et le tableau profil croix. Evoquez clairement votre souhait de passer au grade supérieur par liste d'aptitude lors de votre entretien. Dès l'année prochaine, le chef de service indiquera directement s'il estime ou non que l'agent est apte à passer au grade supérieur.

La Direction propose un entretien à chaque candidat pour connaître les points forts et à améliorer de son dossier. Il y en a eu deux cette année pour les C en B.

Les ELUS de SOLIDAIRES-FINANCES PUBLIQUES 41 ayant siégé :

Catherine LANG (titulaire) et Christèle REGNIER (suppléante) pour la CAPL A

Céline LEGENDRE et Guillaume GRISON (titulaires), Emmanuelle PAILLIER (suppléante) pour la CAPL B