



## **COMPTE RENDU DES CAPL LISTE D'APTITUDE de B en A et de C en B des 12 et 15 NOVEMBRE 2018**

**Cette année 83 candidats postulaient à la liste d'aptitude (LA) de B en A pour 2 possibilités de promotion et 108 candidats à la liste d'aptitude de C en B pour 6 possibilités de promotion.**

On le constate la promotion est extrêmement sélective et le peu de candidats élus rend d'autant plus difficile le travail d'évocation des dossiers.

### **➤ VIGILANCE SUR L'ÉVALUATION**

Les agents qui envisagent de postuler doivent être, plus encore que par le passé, particulièrement vigilants lors de l'évaluation.

Les « croix » du tableau synoptique permettent à la Direction de classer les candidats d'une manière présentée comme plus « objective »

Bien sûr, nous contestons cette approche purement quantitative.

Le responsable de service doit, en outre, indiquer clairement si le candidat est, selon lui, apte ou non à passer :

« aptitude confirmée », « aptitude en cours d'acquisition » ou « aptitude non acquise ».

Le traitement des dossiers au cours de cette CAPL a clairement permis d'identifier qu'une aptitude en cours d'acquisition (a fortiori « non acquise ») interdit toute promotion l'année d'élaboration de la LA.

Il faut, enfin, s'assurer de la cohérence d'ensemble de la notation.

Cette année, certaines appréciations littérales très élogieuses compte tenu de cette nouvelle mention d'aptitude ont été dévalorisées par la mention « en cours d'acquisition ».

Pour Solidaires Finances Publiques, ces incohérences peuvent attester d'un défaut de formation des chefs de service et d'information sur l'incidence des mentions qu'ils portent sur le compte rendu d'évaluation.

Au moment de la CAPL de LA, il est trop tard pour corriger les anomalies du compte rendu d'évaluation professionnelle. Ta vigilance doit donc porter sur l'évaluation professionnelle. N'hésite pas à te rapprocher de Solidaires Finances Publiques 06 pour une lecture attentive de ton évaluation professionnelle. Le recours reste un droit, mais avant même ce recours, une discussion avec le chef de service peut permettre de faire évoluer certains aspects.

## ➤ **TENUE DES CAPL**

L'administration se montre toujours aussi frileuse dans la confection des listes, en limitant volontairement le nombre d'inscrits, car elle souhaite avoir les mains totalement libres les années suivantes en ne « sclérosant » pas les listes, dans un contexte national de restriction dramatique du nombre de promotions.

Entre 2013 et 2018, au niveau national, les promotions de LA sont passées de 234 à 100 pour le B en A et de 1209 à 550 pour le C en B.

Pour 2019, la potentialité est de 85 pour les B en A et 375 pour les C en B.

Au final, beaucoup de dossiers restent classés en « à revoir » même si, de l'aveu même du Président de la CAP, certains sont jugés comme excellents.

Autrement dit, la Direction ne classe pas ces dossiers en « très bon », pour ne pas se lier pour l'avenir, mais crée une sous-catégorie non officielle, de dossiers ayant des perspectives .

Solidaires Finances Publiques estime pour sa part que faire apparaître un peu plus de candidats dans la catégorie des « très bon » ou des « excellent », c'est offrir une garantie de perspective à court terme, et donc de fournir un signe positif, sans pour autant désespérer totalement les candidatures « à revoir » qui ont, pour la plupart, vocation à intégrer ces deux classements à plus ou moins long terme.

Les élus de Solidaires Finances Publiques ont fermement rappelé que dans leurs interventions en défense des dossiers, ils ne se livreraient à aucun classement entre les agents et se garderaient bien d'établir une quelconque comparaison entre eux.

Ce classement est, pour nous, de la seule responsabilité de l'administration.

Vos élus de Solidaires Finances Publiques, fidèles à leur doctrine sur la liste d'aptitude, ont voté « contre » cette liste de candidats « à revoir », « très bon » ou « excellent ».

Il ne s'agit en aucun cas de voter contre les agents qui se sont vus classés « excellent », mais bien contre le système de la liste d'aptitude, dont l'extrême sélectivité et le manque de transparence laissent sur le bas côté trop d'agents.

Pour autant, nous entendons jouer tout notre rôle dans cette instance en défendant avec engagement les dossiers pour lesquels nous sommes mandatés !

## ➤ **SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES ET LA LISTE D'APTITUDE**

Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle

Pour nous, les plans de qualifications doivent être ambitieux compte-tenu du niveau de technicité et d'expertise des agents C, B et A, et doivent être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels.

La liste d'aptitude est un des vecteurs de cette promotion interne mais doit constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel.

Elle doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous. C'est pourquoi contrairement à certaines organisations nous n'y sommes pas opposés.

➤ **Le BILAN ANNUEL des CAPN (nationales)**

En 2018, les 100 promus de B en A, sont très majoritairement CP 8 ou + :

- 33 % de CP 8, 21 % de CP 9 et 21 % de CP 10
- 78 % ont plus de 51 ans,
- 10 % ont plus de 61 ans (le plus âgé a 64 ans et un seul promu a moins de 45 ans)

En 2018, les 550 promus de C en B sont très majoritairement AAP1 7° échelon et + :

- 13 % d'APP1 7, 18 % d'AAP1 8, 17 % d'APP1 9 et 16 % d'AAP1 10
- 36 % ont entre 45 et 50 ans
- 21 % ont entre 51 et 55 ans
- 28 % ont entre 56 et 60 ans
- 5 % ont plus de 61 ans (seuls 7 agents promus ont moins de 40 ans)