

CAPL du 12 novembre 2019
Liste d'aptitude de B en A

Nous avons lu la liminaire ci-jointe.

Sur les éléments de contexte, le Président nous a renvoyé.e.s vers les instances nationales. Concernant le nouveau réseau de proximité, il précise que ces questions sont du ressort du CTL. Concernant cette CAP, il estime que le travail réalisé par les RH et les directions métiers permet de dégager les meilleurs candidat.e.s mais il admet tout même qu'il y a une part de subjectivité dans l'exercice. Concernant la formation des promu.e.s, il se félicite des moyens financiers alloués par la Centrale pour la formation professionnelle et estime que cela doit leur permettre d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

La volumétrie au titre de cette année s'élève à 2 possibilités.
2 dossiers figuraient dans la liste proposée par la direction.
En fin de débat, et pour tenir compte des promotions par concours ou examen professionnel, la volumétrie a été portée à 3 agents dans la catégorie excellent.

La Direction a insisté sur le fait que la mobilité géographique et fonctionnelle doit être connue et acceptée par les postulant.e.s.

Elle a souligné le haut degré de sélectivité de la liste de B en A. En effet, sur l'ensemble des dossiers (89), la Direction en a identifié 27 dont le profil croix comporte 4 excellents, et ce depuis au moins 5 ans, et dont les appréciations sont dithyrambiques.

Comme l'an dernier, la Direction n'a pas voulu nous communiquer les classements des agent.e.s établis par les chefs de service.

Solidaires Finances Publiques est intervenu sur les dossiers qui nous ont été confiés. La Direction a répondu de façon très laconique, se contentant le plus souvent de préciser si le dossier était identifié et faisait partie des 27 dossiers en haut du classement.

Le Président a souligné le fait que la liste d'aptitude ne pouvait correspondre à un couronnement de carrière et que l'administration devait pouvoir escompter un retour sur investissement.

Comme pour les cadres B, la Direction a insisté sur le nécessaire exercice de transparence des chefs de service à l'égard de leurs agent.e.s afin de ne pas leur laisser espérer à tort une promotion.

Notre rôle d'organisation syndicale est de défendre les dossiers sans les comparer entre-eux et de pouvoir indiquer aux agent.e.s leurs possibilités réelles de promotion. Il est primordial qu'ils aient une bonne visibilité sur leur avenir.

En conclusion, soyez très vigilant.e.s en ce qui concerne vos compte-rendus d'entretien professionnel puisque leur formulation est déterminante en matière de promotion interne et n'hésitez pas à nous contacter.

Marie-Pierre ZABALÈTE, titulaire, et Claude DANJARD, expert