

COMPTE RENDU
CAP LISTE D'APTITUDE
de C en B

du 13 – 15 et 16 novembre 2018

**La Liste d'aptitude,
comment ça marche ?**

La Direction établit un projet, sur la base des indications fournies par la DG (la fameuse potentialité, c'est à dire le nombre de promotion qu'elle accorde à chaque Direction).

Après avoir vérifié que les postulantes et postulants remplissent les conditions statutaires d'ancienneté administrative et de durée dans les services, elle établit un classement de ces candidatures en trois catégories, sur la base de critères qui sont présentés en CAPL.

C'est ce projet qui est dans un premier temps publié et soumis à l'appréciation de la CAPL.

✓ Les candidates et candidats proposés « excellent », qui sont seuls soumis à l'appréciation de la CAPN et qui ont donc vocation à être promus à très court terme .

✓ Les candidates et candidats proposés « très bon », qui constituent l'antichambre des agents « excellent », et dont la candidature a vocation, à basculer dans la sélection utile (sauf, si la manière de servir de l'agent connaît une modification notable)

✓ Les candidates et candidats « à revoir », dont la candidature doit « mûrir », au regard de critères d'âge, d'ancienneté, ou de notation, par exemple, et qui basculent à plus ou moins long terme, dans un premier temps en « très bon », les premières candidatures sont systématiquement classées dans cette catégorie .

Dans les faits les chefs de services établissent un premier classement soumis ensuite à l'arbitrage des pôles puis du PPR .

Les bilans annuels de campagne de liste d'aptitude (LA) établis par la DG, permettent de dégager des critères, que nous souhaitons les plus transparents et les plus objectifs possibles, pour permettre aux agentes et agents classés « excellent », de voir leur candidature se traduire, après CAP Nationale, par une promotion effective.

C'est aussi à la faveur de ces bilans que des explications sont sollicitées en CAPL, pour des candidatures qui n'auraient pas été retenues.

Cette année, 298 candidates et candidats postulaient à la liste d'aptitude de C en B (dont 91 nouveaux), pour 16 possibilités de promotion.

La promotion est extrêmement sélective et le peu de candidates et candidats élu.es rend d'autant plus difficile le travail d'évocation des dossiers.

A Paris à l'issue de 3 jours de débats intenses 10 dossiers sont passés de la catégorie « Très bon » à la catégorie « excellent » (dont 6 dossiers défendus par Solidaires) et 4 dossiers de la catégorie « à revoir » à « très bon » (dont 2 dossiers défendus par Solidaires)

VIGILANCE sur l'Évaluation !!!

Les agentes et les agents qui envisagent de postuler doivent être, plus encore que par le passé, particulièrement vigilant.es lors de l'évaluation.

- Les « croix » du tableau synoptique, qui se traduisent désormais en points, permettent à la Direction de classer les candidates et candidats d'une manière présentée comme plus « objective ». Bien sûr, nous contestons cette approche purement quantitative, une simple note sur 16 (1 excellent vaut 4 point, un très bon 3 points...) permettant de départager des candidates et candidats. Il faut donc veiller, en particulier, à ce qu'un changement de poste ne se traduise pas par une dévalorisation globale du profil croix.

N'hésite pas à te rapprocher de Solidaires Finances Publiques Paris 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.

- Le responsable de service doit désormais, indiquer clairement par le biais d'une cotation de 1 à 3 si le candidat est, selon lui, apte ou non à passer : « aptitude confirmée » 3, « aptitude en cours d'acquisition » 2 ou « aptitude non acquise » 1.

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... Même la Direction a reconnu pour certains dossiers, des incohérences dans les éléments de l'évaluation.

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 des anomalies du compte rendu d'évaluation professionnelle. Ta vigilance doit donc porter sur ce compte rendu.

TENUE DE LA CAPL

L'administration suit à la lettre les instructions de la Direction Générale et laisse un peu de marge pour que la CAPL joue son rôle,

**Entre 2013 et 2018, au niveau national, les promotions de LA de C en B sont passées de 1209 à 550 !
Pour 2019, la potentialité nationale est de : 375, pour les C en B**

Au final, beaucoup de dossiers restent classés en «à revoir» ou «très bon» même si, de l'aveu même du Président de la CAP, un plus grand nombre pourrait accéder au classement immédiatement supérieur .

Solidaires Finances Publiques estime, pour sa part, que faire apparaître un peu plus de candidates et de candidats dans la catégorie des «très bon» ou des «excellent», c'est leur offrir une garantie de perspective à court terme, et donc leur 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 élu.es de Solidaires Finances Publiques ont fermement rappelé que dans leurs interventions en défense de dossiers, ils ne se livreraient à aucun classement entre les agentes et les agents et se garderaient bien de n'établir aucune comparaison entre eux

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

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

Il ne s'agit en aucun cas de voter contre les agentes et 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'agentes et d'agents et dénoncer aussi le trop faible volume de promotions.

Au-delà du simple examen du dossier de chaque candidat, les élu.e.s de Solidaires après contact avec le candidat ou candidate s'attachent à valoriser l'intégralité du parcours professionnel (à

la DGFIP et en dehors) afin d'apporter une plus-value au dossier dans un contexte de concurrence accrue. Cela nous permet de donner à l'Administration des éléments méconnus d'elle ou non suffisamment mis en exergue dans l'évaluation.

Le BILAN ANNUEL des CAPN et CAPL

Pour la liste d'aptitude 2018 quelques chiffres nationaux :

Les 550 promu.es 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)

Au plan local : les 22 dossiers classés en excellent se répartissent comme suit :

AAP1-10 : 2 – AAP1-8 : 2 – AAP1-7 : 3 – AAP1-6 : 3

– AAP1-5 : 4 – AAP2-7 : 8

- 7 ont entre 40 et 45 ans

- 11 ont entre 46 et 54 ans

- 3 ont entre 55 et 60 ans

- 1 a plus de 60 ans

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 agentes et 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 agentes et 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 toutes et tous. En 2018 l'absence de signature du Ministre d'un plan de qualification prive nombre d'agentes et d'agents d'une promotion méritée.

C'est pourquoi contrairement à certaines organisations nous ne sommes pas opposés à ce mode de promotion qui doit rester marginal au regard des promotions par concours.

