



COMPTE RENDU DE LA CAPL LISTE D'APTITUDE DE C EN B 12 NOVEMBRE 2018

LE MIROIR AUX ALOUETTES

Coup de frein sur la promotion de C en B !

Les potentialités de promotions envisagée pour 2019 par le Direction Générale pour le département des Côtes d'Armor sont de 3 candidats. | Bien peu à picorer, que quelques miettes données . C'est bien le régime sec sous la Macronie !.

Pour le département des Côtes d'Armor, 31 agents ont fait acte de candidature. 4 agents étaient classés « excellent », 6 en « très bon » et 21 en « à revoir ».

A l'issue de la CAPL, la liste qui sera proposée en CAPN compte désormais 5 personnes.

Véronique TARDIVEL
Sylvie VRIGNON
Véronique MURY
Katy LE COQUIL
Elie RAULT

De plus : -Un dossier classé « très bon » est passé en « excellent »
- 3 dossiers classés « à revoir » sont passés en « très bon »

LES CRITERES DE L'ADMINISTRATION :

La promotion est hyper sélective et ce qu'il faut retenir de cette CAPL.

Afin que sa candidature soit considérée comme « utile », le candidat doit être au moins agent principal et avoir à minima 40 ans, la cible privilégiée se situant à partir 44 ans .

Ainsi, dans le 22, la totalité des candidatures d'agents de moins de 40 ans a été rejetée Pour l'administration, ces agents doivent privilégier les concours.

Ensuite, il faut avoir le soutien sans faille de son chef de service. Ce qui se traduit par :

- La rubrique « avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur » sur le CREP (nouveau 2018) doit être **IMPERATIVEMENT** cotée « 3 » (**aptitude confirmée**).
- Un maximum de croix du **tableau synoptique** coché en « excellent ».
- Un maximum de bonifications (**R2 ou V2**) pour les années d'évaluation où elles existaient.
- La meilleure évaluation possible (**appréciations générales** étoffées et élogieuses).

- L'accent mis dans les appréciations sur l'**aptitude à accéder au grade supérieur**

Le critère déterminant est que le candidat soit poussé par son chef de service car certains responsables sous-estiment ou occultent l'importance de l'appréciation générale pour porter un dossier ! Même très élogieuses, des appréciations identiques d'une année sur l'autre peuvent s'avérer pénalisantes.

Enfin, il faut impérativement présenter sa candidature chaque année. Il faut également accepter une mobilité géographique et fonctionnelle.

Dans la pratique :

Pourtant, les critères retenus ne sont pas forcément les mêmes d'un dossier à l'autre malgré les affirmations de la direction qui n'est pas à une contradiction près.

- Une nouvelle fois, les collègues ayant connu une interruption dans leur carrière (congé maladie ; maternité ...) se voient pénalisés « car devant à nouveau faire leur preuve »

- Nous insistons particulièrement pour qu'à l'avenir les collègues postulant (surtout les collègues n'ayant pas été retenus en excellent ou très bon) contactent les élus CGT pour que leur dossier soit évoqué. Ne serait-ce que pour avoir des explications sur la position de la direction.

En conclusion, les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude à la DGFIP reproduisent un système qui privilégie le mérite en toute opacité. La CGT Finances Publiques condamne cette modalité de sélection porteuse de dérives clientélistes et qui vise à transformer les élus en « jury d'aptitude ».

La CGT considère que le concours doit être la voie de recrutement privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire. Elle revendique que se substitue à la liste d'aptitude un véritable examen professionnel.

La CAPL étant une CAP préparatoire, la CGT revendique que tous les candidats soient classés en « excellent » et que le système des potentialités soit abandonné. Nous refusons d'opposer les agents entre eux dans ce système qui ne repose sur aucun critère objectif.

En outre, les élus CGT Finances Publiques ont rappelé dans le cadre de leur déclaration liminaire que le faible nombre de candidats promus n'a qu'une seule et unique explication : les budgets successifs d'austérité et la logique de réduction drastique des dépenses et des rémunérations chaque année.

Nous exigeons de vraies possibilités de carrière avec un taux de promotion à la hauteur des enjeux d'un service public.

Vos représentantes en CAPL : Yvane LE DROGOFF

Gérard YVET (expert)