

COMPTE-RENDU DE LA CAPL des 05-11-2019
(Liste d'aptitude de B en A) et 12/11/19 (Liste d'aptitude de C en B)

En réponse aux inquiétudes exprimées par les représentants du personnel dans leurs déclarations liminaires respectives, la Présidente de la CAPL a tenu à rassurer les agents de son département sur la prochaine volumétrie des concours internes et externes (qui devrait être plus importante l'année prochaine). Donc : priorité aux concours ! De toute façon, avec les potentialités offertes par Bercy pour les listes d'aptitude, il n'y a pas beaucoup d'autres choix.....La Présidente de la CAPL précise que pour la LA de C en B, la potentialité était dans la norme, et l'une des meilleures de l'interrégion.

La Directrice a souhaité également revenir sur la (très) prochaine affectation au département, qui va s'appliquer dès le prochain mouvement de mutation. Elle affirme sa volonté d'aborder ce dossier « dans un esprit constructif », c'est à dire à la fois dans l'intérêt des services et des agents. Nous jugerons sur pièces, à l'usage...

Concernant la liste d'aptitude qui nous occupe aujourd'hui, Laurent GRELAUD (DRH) a tenu à préciser les règles qui ont présidé à l'élaboration de la liste des agents classés excellents (liste limitée à 1 personne pour la LA de B en A).

(liste limitée à 8 personnes pour la LA de C en B, pour une potentialité de 7 personnes).

Il affirme que cette forte sélectivité impose d'avoir sur les dossiers examinés un « regard individualisé » : il atteste ainsi que le facteur humain est tempéré par des critères objectifs (« faisceau d'indices ») qui aboutissent à rendre la démarche la plus objective possible.

Selon lui, beaucoup de candidats serait susceptibles d'être reçus mais, puisqu'il y a des choix à faire, il convient de déterminer ces derniers en fonction de :

- l'excellence du dossier (inscrite dans la durée)
- la mobilité géographique et/ou fonctionnelle qu'implique le passage au grade supérieur
- l'état d'esprit de l'agent/postulant

Concernant le classement des postulants pour la LA au sein d'un même service, M Grelaud demande une transparence totale du chef de service. Il a précisé également qu'il est disponible pour recevoir les postulants à la LA, et leur communiquer les informations utiles sur leur potentialité.

Les représentants du personnel CGT ont tout de même tenu à apporter quelques bémols et à élever des doutes et des objections sur l'élaboration des listes d'aptitude qui font quand même la part belle à la subjectivité.

En outre, la budgétisation entraîne un problème majeur : celui de passer sous silence des dossiers tout aussi méritoires que celui retenu par la Direction.

C'est pour cela que les élus CGT ont tenu à attirer l'attention, en cours de CAPL, sur certains d'entre eux, afin qu'ils ne soient pas « oubliés » pour les prochaines listes d'aptitude.

Au final, cette année, 1 seul dossier est proposé par notre direction locale pour la LA de B en A (cette dernière n'a pas souhaité aller au-delà des potentialités offertes par Bercy en proposant un second dossier...) et 8 sur une potentialité de 7 pour la LA de C en B.

La CGT a voté contre la liste d'aptitude en évoquant le nombre trop bas de potentialité et en rappelant qu'elle s'est limitée à défendre les dossiers des candidats sans les opposer entre eux. Elle exige un plan de promotion digne de ce nom qui propose des perspectives de carrière et des règles de gestion équitables qui offrent une vraie visibilité aux agents.