

## CAPL LISTE D'APTITUDE C EN B 12 NOVEMBRE 2019

Une liminaire a été présentée par « Solidaires ».

- Secrétaire adjoint : CGT (Camille THIRIET) ;
- Approbation du PV de la CAPL du 25 juin sur les mutations des agents B: vote « pour » à l'unanimité.
- documents transmis pour préparer cette CAPL : fiches d'évaluation des agents candidats.

### Conditions statutaires pour la liste d'aptitude de C en B :

- 9 ans Service public au 31 12 2020 ;
- candidature dans Sirhius.

Le chef de service ne formule pas d'avis. Les candidatures étaient à déposer jusqu'au 9 septembre inclus. C'est la CAP nationale qui est compétente pour décider des promus (pour veiller à justice nationale).

Réunion des agents le 24 septembre dernier : en vue d'expliquer les conséquences d'une promotion (mutation...).

En Côte d'Or, sur 152 agents qui remplissent les conditions, il y a eu 16 demandes, et seuls 2 agents sont proposés par la Direction Générale (DG).

La Côte d'Or en propose 3, mais ils ne seront pas tous promus puisque c'est l'administration centrale qui décidera suite à la CAP nationale.

Les candidats proposés devront participer à la campagne de mutation de 2020, à titre conservatoire.

### L'examen des candidatures se fait au vu :

- des notations depuis 5 ans (réduction, entretien d'évaluation, tableau synoptique et avis du chef de service concernant l'aptitude à occuper un emploi de B : « non acquise », « en cours d'acquisition », « confirmée ») ;
- de la capacité à être mobile ;
- de l'avis des chefs de service sur les candidats, lors de la réunion du 10 octobre dernier.

Suite à cet examen, la Direction classe les candidats en « excellent » et « à revoir ».

La Direction propose cette année 3 candidats excellents (classés pour la DG) :

Concernant la candidature des agents en fin de carrière : le fait de dérouler une fin de carrière suffisamment longue n'est plus prise en compte, la seule condition exigée est de rester 6 mois dans le nouveau grade pour pouvoir en bénéficier pour la retraite.

Madame Dimey sollicite les avis des représentants du personnel :

- la CGT : regrette qu'il y ait trop peu d'agents proposés et ne souhaite pas classer les candidats, c'est à la direction de le faire.
- la CFTC : partage l'avis de la CGT.
- « Solidaires » est d'accord avec ce qui a été dit précédemment.

M Villiers précise que la liste d'aptitude est une sélection, ça n'est pas seulement remplir des conditions statutaires, il y a donc plus de candidats que de sélectionnés.

« Solidaires » demande des précisions sur chacun des candidats afin qu'il puisse éclairer les agents sur la qualité de leur dossier.

Mme Dimey répond que lors de la réunion avec les chefs de service , la Direction a passé plusieurs messages : il faut d'une part que les chefs de service encouragent les agents qui remplissent conditions à postuler à la liste d'aptitude, pour relancer les demandes, et d'autre part qu'ils expliquent au collègue qui postule pourquoi son dossier n'est pas retenu et quels sont les critères qui font qu'on va sélectionner un dossier plutôt qu'un autre. Le chef de service doit également expliquer au collègue postulant ce qu'il faut améliorer en cas de problème avec son dossier.

« Solidaires » demande à la Direction qu'il soit rappelé aux chefs de service l'importance de l'évaluation pour mettre en avant un dossier.

M Villiers intervient et insiste sur le critère de la mobilité, très important selon lui, et dont il a également rappelé l'importance auprès des collègues intéressés par la liste d'aptitude lors de la réunion du 24 septembre dernier. Il insiste sur l'impact de cette promotion sur la vie professionnelle et personnelle de l'agent promu (règle de gestion sur le délai de séjour dans le nouveau poste et affectation au département).

Madame Dimey précise que la Direction n'étudie pas les dossiers avec une « aptitude non acquise » et « en cours d'acquisition ».

La CGT et « Solidaires » ont voté contre cette liste, la CFTC s'est abstenue, la Direction a voté pour.

**La CGT est contre la liste d'aptitude par principe, car la promotion doit se faire par concours, système de sélection moins arbitraire.  
Cependant, on peut regretter le faible nombre de promotions de manière générale chaque année.**