



SECTION de la VENDÉE

SITE INTERNET: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

Informations sur la « liste d'aptitude »

Nouvelles règles

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a supprimé dans son article 30, l'avis préalable de la CAP pour l'établissement des propositions locales à la liste d'aptitude pour celles établies au titre de l'année 2021 et suivantes.

Elle instaure de plus la publication des lignes directrices de gestion (LDG), ceci implique les conséquences suivantes :

- Les propositions des directeurs locaux exprimées dans le cadre des travaux préparatoires à l'établissement des listes d'aptitude 2021 et suivantes ne sont plus soumises à l'avis des CAPL.
- les listes d'aptitude de B en A qui seront établies au titre des années 2021 et suivantes ne seront plus soumises à l'avis préalable de la CAPN.

Les travaux se déroulent désormais de la manière suivante selon le guide d'élaboration des listes d'aptitude de B en A et C en B.

Après vérification de l'ensemble des candidatures déposées au regard des conditions statutaires requises, le directeur classe, en fonction de leur aptitude à exercer totalement et dans les meilleures conditions les fonctions postulées, les candidats en 2 groupes :

- Proposé classé : Code A
- Non proposé : Code V

L'attention est appelée sur l'abandon de l'ancienne classification en 3 catégories (« proposé excellent », « proposé très bon » et « à revoir »)

Désormais, les avis locaux possibles sont les suivants :

- A : Proposé classé
- V : Non proposé -
- H : candidat OS permanent ou assimilé-permanent.

S'agissant particulièrement des agents proposés « excellent » l'année dernière pour une inscription sur la liste d'aptitude 2020 et non retenus sur cette liste cette année, l'administration indique qu'il n'existe pas de droit acquis à figurer dans la catégorie des agents « proposés classés » dans le cadre de la préparation de la liste d'aptitude 2021. L'aptitude est une donnée mesurée chaque année en fonction de la qualité des candidatures en lice.

Quelques chiffres pour vous situer, « liste d'aptitude de C en B »

18 postulants (toujours moins chaque année...).

Potentialité de retenus pour cette année fixée à 3 pour la Vendée (en diminution constante...).

→ 4 dossiers classés pour 2021 (dont les 2 dossiers « excellents » restant de l'an dernier classés en rang 1 et 2).

Cumul sur 5 ans des tableaux synoptiques convertis en points (pour rappel, 4 points max. par « excellent »), aide pour vous situer :

- 1 dossier à 80 points (maximum de points possible),
- 2 dossiers entre 75 et à 79 points,
- 8 dossiers à 70 et 74 points,
- 3 dossiers entre 65 et 69 points,
- 3 dossiers entre 60 et 64 points,
- 1 dossier inférieur à 50 points.

A titre d'information, les 4 dossiers classés ont tous un cumul supérieur ou égal à 74 points. Ce n'est bien entendu pas le seul critère retenu par la direction mais nous pouvons affirmer que ce cumul est le critère prépondérant.

Autre critère important, l'aptitude à exercer au grade supérieur :

- 10 dossiers sur les 18 remplissent ce critère et ont une « aptitude confirmée »,

2 dossiers ont une « aptitude en cours d'acquisition »,
2 dossiers ont une « aptitude non acquise »,
4 dossiers dont l'aptitude n'est pas mentionnée...

Quelques chiffres pour vous situer, « liste d'aptitude de B en A »

38 postulants.

Potentialité de retenus pour cette année fixée à 1 pour la Vendée.

→ 2 dossiers classés pour 2021 (ce sont les 2 dossiers classés restant de l'an dernier).

Cumul sur 5 ans des tableaux synoptiques convertis en points (pour rappel, 4 points max. par « excellent »), aide pour vous situer :

10 dossier à 80 points (maximum de points possible),
10 dossiers à 79 points,
6 dossiers entre 75 et 78 points,
5 dossiers entre 71 et 74 points,
6 dossiers inférieurs à 70 points,
1 dossier hors classement.

A titre d'information, les 2 dossiers classés ont tous les 2 le cumul maximum, à savoir 80 points. Ce n'est bien entendu pas le seul critère retenu par la direction mais nous pouvons affirmer que ce cumul est le critère prépondérant.

Autre critère important, l'aptitude à exercer au grade supérieur :

31 dossiers sur les 38 remplissent ce critère et ont une « aptitude confirmée »,
1 dossier a une « aptitude en cours d'acquisition »,
2 dossiers ont une « aptitude non acquise »,
3 dossiers dont l'aptitude n'est pas mentionnée...
1 hors classement.

QUELQUES REMARQUES

Les critères de sélection actuellement retenus par la direction sont globalement les suivants :

→ principalement, le cumul des points correspondant à vos 5 derniers tableaux synoptiques et l'aptitude à exercer au grade supérieur,

→ mais aussi les comptes-rendus d'évaluation des chefs de service, les appréciations littérales, le parcours professionnel, l'engagement de l'agent à accepter la mobilité.

PRECISIONS UTILES SUR NOTRE ACTION SYNDICALE SUR CE POINT :

→ Lorsque nous évoquons des dossiers avec le service RH, il ne s'agit pas de cogérer cette sélection, par essence subjective, mais il s'agit d'obtenir des réponses afin que les collègues puissent mieux se situer et connaître leur chance d'être promu ou non.

→ Lorsque vous nous contactez, nous pouvons vous donner un éclairage concernant votre dossier et vous aider à le consolider progressivement afin qu'il remplisse les critères de sélection imposés par la direction.

→ FO DGFIP reste favorable à la promotion par liste d'aptitude. Ce que nous dénonçons, ce sont les dérives du système lorsque la subjectivité ou le fait du prince prennent le dessus pour écarter ou promouvoir un dossier !

Et la fin des CAP locales ne font qu'amplifier nos craintes sur ces points même si nous reconnaissons la transparence actuelle de notre RH sur ces sujets encore cette année.

Ce que nous avons encore réclamé cette année, c'est que la direction locale et les chefs de service soient honnêtes avec les agents postulants, qu'ils soient retenus ou non.

Les agents qui passent leur temps « la tête dans le guidon » dans les services méritent de la considération et donc de la bienveillance !

→ Il est inacceptable de laisser croire à un agent qu'il va bientôt accéder à cette promotion alors même que c'est faux.

La Direction et le service RH se sont à nouveau engagés à recevoir tous les collègues non retenus pour leur donner des explications concernant leur non sélection.

Nous vous conseillons vivement de solliciter ces entretiens pour obtenir des réponses précises concernant votre positionnement sur ces listes d'aptitude.

Ne négligez pas de vous faire accompagner par un représentant du personnel de votre choix car nous avons une connaissance et une vision globale des dossiers du fait de notre expérience, ce qui est souvent très utile pour lire entre les lignes et comprendre les réponses parfois ambiguës ou imprécises que pourraient vous faire le service RH lors de ces entretiens.