



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 » 2023

Pour rappel...

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 depuis 2021.

Les lignes directrices de gestion (LDG) implique les conséquences suivantes :

Les propositions des directeurs locaux exprimées dans le cadre des travaux préparatoires à l'établissement des listes d'aptitude ne sont désormais plus soumises à l'avis des CAPL.

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 dans la limite des potentialités du département avec une petite marge supplémentaire au cas où., à savoir pour 2023 :

3 pour les C en B (+2 supplémentaires)

1 pour les B en A (+1)

S'agissant particulièrement des agents proposés classés l'année précédente pour une inscription sur la liste d'aptitude et non retenus sur cette liste cette même 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 l'année suivante. L'aptitude est une donnée mesurée chaque année en fonction de la qualité des candidatures en lice, néanmoins notre direction locale maintient ces candidats si ils n'ont pas démérités.

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

25 postulants (18 l'an dernier).

Potentialité de retenus pour cette année fixée à 3 pour la Vendée !

→ 5 dossiers classés pour 2023 (dont le dernier classé de l'an dernier et non retenu).

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

aucun dossier à 80 points (maximum de points possible),

9 dossiers entre 77 et à 79 points,

6 dossiers entre 74 et 76 points,

3 dossiers entre 72 et 73 points,

3 dossiers inférieurs à 70 points ,

4 situations particulières (détachement, maladie, absence de notation, etc...)

A titre d'information, les 5 dossiers classés ont tous un cumul supérieur ou égal à 77 points. Ce n'est bien entendu pas le seul critère retenu par la direction mais nous pouvons affirmer que ce cumul est un critère prépondérant.

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

20 dossiers sur les 25 remplissent ce critère et ont une « aptitude confirmée »,

3 dossiers ont une « aptitude en cours d'acquisition »,

2 dossiers dont l'aptitude n'est pas mentionnée (situations particulières).

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

32 postulants (35 l'an dernier).

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

→ 2 dossiers classés pour 2023 (dont le dernier classé de l'an dernier et non retenu).

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

15 dossiers à 80 points (maximum de points possible),
6 dossiers à 78 ou 79 points,
5 dossiers entre 75 et 77 points,
4 dossiers inférieurs ou égal à 74 points,
2 situations particulières.

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 un critère indispensable.

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

30 dossiers sur les 32 remplissent ce critère et ont une « aptitude confirmée »,
1 dossier a une « aptitude en cours d'acquisition »,
1 dossier dont l'aptitude n'est pas mentionnée (situation particulière).

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 et son aptitude à encadrer (pour le B en A).

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!

→ La réforme de l'entretien d'évaluation l'an prochain ne fera qu'accentuer ce phénomène (disparition du tableau synoptique) !

→ La fin des CAP locales ne font qu'amplifier nos craintes sur ces points même si nous reconnaissons la transparence actuelle de notre direction locale et du service RH sur ces sujets encore cette année. Car depuis la fin des CAP locales traitant des listes d'aptitude, rien n'oblige les directions locales à être transparentes sur ce sujet.

Ce que nous continueront de réclamer, 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. Nous ne pouvons que vous encourager à demander une audience avec le DRH lorsque vous estimez que votre dossier remplit tous les critères demandés, afin d'obtenir des explications pertinentes sur votre positionnement et vos perspectives d'évolution. Nous pouvons vous accompagner dans cette démarche si vous le souhaitez, nous contacter par mail si tel est le cas.

La liste des proposés promus sera rapidement publiés sur Ulysse 85.

Jusqu'à présent, 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.

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.

**C'EST
POUR VOUS
QU'ON SE BAT !**

**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

#JeVoteFO