



COMPTE-RENDU CAP N°2 13 NOVEMBRE 2018

La direction locale se désole de la faiblesse du volume des potentialités. Elle nous informe que nous sommes passés de 515 à 375 agents à promouvoir entre l'année dernière et cette année !! En local, le nombre de candidat(e)s est passé de 35 à 24. Sans doute, en partie en raison de la crainte de ne pouvoir obtenir la Dordogne au prochain mouvement national.

Statistiquement, les promotions de l'année dernière ont été opérées, par ordre d'importance, sur les tranches suivantes :

- 45 à 50 ans
- 56 à 60 ans
- 51 à 55 ans
- 40 à 44 ans

Par ailleurs, la grande majorité des promu(e)s, occupaient les grades d'AAP2 7ème et 8ème échelon et d'AAP1 5ème échelon.

A compter de cette année, la DG a instauré de nouvelles modalités d'appréciation des candidatures. Ainsi, les agents ayant atteint l'âge de 58 ans ne doivent plus faire l'objet d'une attention particulière (fini les promotions « coup de chapeau » de fin de carrière) ; les dossiers des agents de moins de 40 ans ne sont pas étudiés car la direction locale estime que d'autres voies de promotions sont offertes aux plus jeunes.

D'autres part, les réductions d'ancienneté ayant été abandonnées avec la mise en place du protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération), une cotation chiffrée du tableau synoptique a été élaborée. Quatre rubriques pouvant donner lieu à cinq évaluations différentes (d'insuffisant, zéro point, à excellent, quatre points) permettent aux agents d'obtenir potentiellement une cotation de seize points maximum par an. A partir d'une étude des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) des cinq dernières années, une cotation maximale de 80 points peut-être atteinte.

Cependant, afin de tenir compte des différences d'appréciation portées par les évaluateurs, la direction locale s'emploie à mettre en place une lecture « critique » des tableaux synoptiques. Il s'agit en outre de mettre en concordance les écrits (appréciations inscrits dans les CREP) et les éventuels échanges oraux entre les services de direction et les chefs de service.

Enfin, la case mentionnant l'aptitude de l'agent à accéder au grade supérieur doit **OBLIGATOIREMENT** être cochée par le ou la chef de service lors de l'entretien professionnel.

La direction locale, ne disposant que de trois potentialités, elle a reporté le dernier candidat classé excellent l'année dernière, mais qui n'avait pas été promu, et a proposé trois autres agents. En effet, malgré trois potentialités, la direction locale propose systématiquement un agent supplémentaire... l'arbitrage s'opérant en CAP nationale, il arrive, même si cela reste rare, que des directions locale se voient gratifiées d'un(e) promu(e) supplémentaire !

Tes élus ont voté contre les propositions de la Direction, car l'étude des dossiers démontre que des choix arbitraires sont réalisés et sont toujours possibles... d'autant plus que le volume des promotions est en chute libre, poussant la direction à opérer « un savant équilibre », selon leurs dires, dans le classement des agents.

Nous réitérons notre demande d'un **réel** examen professionnel validant les acquis et les compétences des agents, en lieu et place de la promotion par liste d'aptitude.

Christine DABOIR
Philippe GORY

Isabelle FARNIER
Olivier DARRIN