

COMPTE RENDU DE LA CAPN

La CAPN Liste d'aptitude s'est tenue du 27 février au 5 mars après le boycott par Solidaires, FO et nous-même de la première convocation du 26 février.

Il y avait une réserve de 10 potentialités pour 329 dossiers (dont 210 pour le réseau 8 sans CAPL et 111 détachés) susceptibles d'être évoqués toutes OS confondues.

Concernant les jours de préparation, la CGT a fait valoir que la réduction drastique des jours de préparation ne permet plus de préparer une déclaration liminaire et les dossiers des candidats dans de bonnes conditions. Pour la DG, les déclarations liminaires sont pourtant indispensables et elle ne souhaite pas qu'il n'en y ait plus. Elles lui permettent d'avoir une vision plus réelle du terrain.

Comme à chaque fois, le président a déclaré qu'il en ferait part au directeur général. **Aucun retour pour le moment ...**

La DG a rappelé que la liste d'aptitude demeurerait un mode de sélection à part entière permettant d'accéder à la catégorie supérieure, en particulier pour ceux qui ne désirent pas ou ne peuvent pas (ou plus) préparer les épreuves de l'E.P ou du concours.

Pour la DG, les directions locales doivent faire preuve de clarté auprès des candidats ; il ne faut pas désespérer les collègues alors qu'objectivement leurs chances d'être promus sont réduites (exemple : 4 classés «Excellent» pour une potentialité tous les deux ans).

Concernant les candidats qui se voient rétrogradés dans la liste des «Excellents», la DG appelle à plus de courage de la part des directions locales : celles-ci doivent expliquer clairement aux agents les raisons des choix qu'elles ont opérés au niveau des CAPL.

Concernant les DISI, nous demandons chaque année à connaître les potentialités DISI par DISI et non regroupées. La DG s'y refuse, arguant s'appuyer sur l'expérience des DGSSI qui ont une connaissance parfaite de leurs agents. Par ailleurs le traitement global assurerait l'homogénéité de l'ensemble.

Pour la CGT, la DG étant capable de fournir des statistiques relatives à chaque DISI, rien ne l'empêcherait de fixer les potentialités par direction.

Quelques éléments statistiques :

- **89 collègues figuraient au projet.**
- **10 de plus ont été retenus en CAPN** (dont 1 détaché, soit 9 pour le réseau) pour 185 dossiers évoqués toutes organisations syndicales confondues.
- A noter que 61 dossiers du réseau, 77 détachés et 4 sans CAPL n'ont pas confiés leur défense à une OS soit 43 % .

Nous avons obtenu 3 des potentialités pour 43 dossiers présentés.

La méthode de sélection retenue par la DG se basait essentiellement, vu la haute qualité de l'ensemble des dossiers, **sur le taux moyen suivant :**

Nombre de candidats promus de la direction visée sur 5 ans / nombre de candidats sur la même direction sur la même période.

Ce taux moyen est de **4,7%** cette année (5% l'année dernière)

En raison de l'effondrement du nombre de promotions cette année (- **39%**), les critères de sélection habituels jouent de manière de plus en plus restrictive : il est devenu nécessaire :

- ▶ **D'avoir d'ores et déjà dans ses fonctions un positionnement de cadre A** ou que son parcours mette en évidence une «projection» dans le grade supérieur ; la DG analyse la capacité à tenir un rang de cadre A.
- ▶ **D'avoir un tableau synoptique** présentant l'intégralité du profil croix (4 ou 6) en «Excellent».
- ▶ **D'avoir le plus grand nombre de valorisations possible** (jusqu'en 2016).
- ▶ **De bénéficier d'un avis de sa direction** montrant très clairement qu'elle soutient fortement le candidat.

Un premier classement dans la catégorie «Excellent», une trop grande jeunesse (moins de 50 ans), rendent la promotion plus difficile dans le cadre de cette CAPN.

[DECLARATION LIMINAIRE CGT](#)

Colonne de droite publique: [En direct des CAP Nationales](#)

Public: [CAP/GT/CTR](#)

[CAP/CCP](#)

[CAP A](#)

[Carrières-Règles de gestion](#)

[Carrières-Promotion](#)

[Catégorie A](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)