



## **CAP B du 21/03/11 de liste d'aptitude de C en B**

### Les critères retenus pour la composition de la liste locale :

C'est l'examen approfondi des dossiers qui détermine le classement des agents proposés., se basant sur les notations, les propositions motivées du supérieur hiérarchique et l'évaluation, sachant que les agents déjà proposés et non retenus en 2010 bénéficient d'une priorité en 2011. Bénéficient aussi d'une priorité certains agents en fin de carrière (nés en 1953 ou avant), sous réserve que la qualité de leur dossier le permette et qu'ils restent en activité au moins 6 mois après la date de nomination (le 31/08/11), soit jusqu'au 29/02/12.

Sur 140 agents ayant vocation, 96 sont candidats et 12 seront retenus par la CAP locale.

### Liste des agents retenus et proposés à la CAPC :

- ROLAND Evelyne (Loudun), classée en 2010
- ROUSSEAU Maryline (TCC)
- MERLEVEDE Agnès (St Julien l'Ars)
- LEWANDOVSKI Gabrielle (SIP Châtelleraut)
- MORLIERE Agnès (L'Isle Jourdain)
- DUMONT Françoise (T.Municipale)
- RIVIERE Nicole (TPEH)
- THIBAUD Carine (DRFIP)
- LAPLAINE Véronique (TCC)
- DE VYLDER Sylvie (Chauvigny)
- BUFFETEAU Sandra (T.Municipale)
- BERNARD Jeannine (St Julien l'Ars).

La CAP centrale se tiendra le 22/06/11 pour arrêter le nombre définitif des candidats promus.

**A compter du 1<sup>er</sup>/09/11, les nouvelles règles de gestion vont modifier de manière notable celles qui prévalaient jusque là dans la filière gestion publique, en particulier en matière d'affectation : l'affectation dans le même département (et encore moins dans le même poste) ne sera plus automatique puisqu'il s'agira d'un mouvement national.**

La CGT a voté contre les propositions de l'administration et exprimé ses raisons :

" La CGT rejette la liste d'aptitude, source d'injustice et d'incompréhension.

Ce système de promotion ne répond pas du tout aux besoins en terme d'évolution de carrière que sont en droit d'attendre nos collègues.

L'évaluation/notation et, entre autres, son système de quotas conduisent à encore plus de subjectivité et d'inégalités dans la carrière des agents. Ainsi vous prenez le risque d'introduire plus de division, plus d'insatisfaction, sentiments qui ne contribuent pas à un meilleur fonctionnement de nos services.

C'est pourquoi la CGT revendique un examen professionnel offrant toutes les garanties d'égalité et d'objectivité de traitement des agents. "