



Compte rendu de la CAPN de sélection d'IDIV encadrement

La CAPN s'est terminée le 4 juillet 2017 à midi. La parité administrative était constituée essentiellement du bureau RH1B et la CAPN était présidée par sa chef de bureau, Mme Céline CASTELYN.

Cette année, comme l'année dernière, le nombre de candidats est en augmentation avec 706 candidats contre 681 en 2016 et 612 en 2015. 43 candidats se sont désistés pour cette sélection.

Au total, il y avait 26 comités composés de 2 membres chacun. Les membres des comités qui n'avaient jamais exercé ces fonctions auparavant ont bénéficié d'une formation d'une journée dispensée par le bureau RH1B.

Après la lecture des déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, la présidente a répondu de manière assez laconique sur les différentes questions posées.

☛ **Sur la qualité du dialogue social et l'organisation de la CAPN en elle-même**

Vos élus CGT FIP ont insisté sur la durée du temps de préparation de 2 jours cette année contre 6 l'année dernière pour un volume de dossiers en légère augmentation. Cette diminution drastique du temps de préparation (qui est généralisée à toutes les CAPN) a un effet direct sur le temps que nous pouvons vous accorder au téléphone pour le retour de vos prestations.

Nous avons insisté sur la mauvaise qualité du dialogue social actuelle.

Placide, la cheffe de bureau a répondu qu'il s'agissait d'un alignement sur les textes réglementaires existant, que la DG comptait désormais appliquer strictement. Par ailleurs, elle s'est félicitée sur le fait que son bureau avait réussi à respecter les dates imposées par le calendrier des CAPN pour cette sélection.

Pour la CGT, le droit des agents à être correctement défendus est encore une fois bafoué. A la lecture de nos différents compte-rendu, vous avez déjà pu constater l'impact des décisions de la DG sur le temps que nous avons de disponible pour vous. La tendance s'est donc affirmée avec ces 2 jours de préparation pour cette CAPN.

☛ **Sur la communication du projet de sélection aux directions locales avant les organisations syndicales**

Vos élus ont regretté que le projet soit communiqué en amont aux directions locales, avant même que les organisations syndicales en soient destinataires. Cela a eu pour résultat des candidats qui ont appris leur sélection ou leur non-sélection par leur direction et qui n'ont pu avoir de renseignements complémentaires auprès de leurs élus, ceux-ci n'ayant pas les documents.

La Présidente a estimé que c'était le droit entier de la DG de communiquer ce projet de sélection en amont aux directions et a affirmé qu'elle continuerait à le faire.

Montreuil, le 07/07/2017

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

La CGT ne remet pas en cause l'information en amont des directions locales. Ce que nous regrettons, c'est le non-respect de la règle de confidentialité qui doit présider à cette communication du projet. Nous avons insisté sur la nécessité du respect de la confidentialité qui préside d'ailleurs à la conduite de nos propres travaux. Cette absence de confidentialité n'a donc pas permis à vos élus de vous accompagner correctement lorsque vos directions locales vous ont contactés.

👉 **Sur le vivier et l'attractivité de la sélection**

A ce jour, il y a :

- 36 inspecteurs sélectionnés en 2014-2015 n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2017 pour en trouver un ;
- 93 inspecteurs sélectionnés en 2015-2016 n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2018 pour en trouver un ;
- 189 inspecteurs sélectionnés en 2016-2017 n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2019 pour en trouver un.

Pour la DG, le fait qu'il n'y ait plus qu'un seul mouvement annuel n'obère pas les chances des candidats d'en trouver un dans la mesure où, au final, le nombre de postes à pourvoir reste identique.

Pour les inspecteurs étant sortis du vivier (pas de mutation obtenus sur les trois mouvements, au lieu de cinq), les règles actuelles sont maintenues (obligation de repasser la sélection). Nous constatons d'ailleurs que ceux qui tentent de se représenter sont presque systématiquement évincés en obtenant des notes inférieures à 10 lors de l'entretien.

La DG a également insisté sur le fait que pour elle l'attractivité de la sélection n'était pas remise en cause, le nombre de candidats ayant encore augmenté cette année.

Vos élus ont alors fait remarquer que le nombre de candidat augmentait du simple fait de la pyramide des âges des inspecteurs qui, mécaniquement, amenait plus de candidats potentiels par le vieillissement de la population concernée.

Nous avons également dénoncé la faiblesse des mouvements IDIV et la faiblesse du nombre de postes proposés, conséquence directe des fusions et suppressions des services.

La cheffe de bureau a bien précisé que passer la sélection se faisait par choix et non pour échapper à sa fonction actuelle.

👉 **Sur l'absence d'élus IDIV hors classe au cours de la CAPN**

Des IDIV hors classe experts ont souhaité passer la sélection IDIV encadrement. 3 candidats l'ont réussi et 6 ont souhaité voir leur dossier abordé lors de cette CAPN.

Malgré ce fait, la DG n'a pas convoqué les représentants élus IDIV hors classe.

Pour les représentants de la parité syndicale, il n'était donc pas possible de faire figurer sur la liste définitive des collègues sélectionnés de cette catégorie puisque les 6 dossiers non retenus au projet n'avaient pas pu être examinés lors de la CAPN.

La cheffe de bureau a décidé de les faire figurer tout de même dans la liste définitive car ils étaient mentionnés au projet. Et ce pour éviter les malentendus. Toutefois, ces 3 dossiers d'IDIV hors classe apparaîtront sur une liste à part.

Les 6 autres dossiers seront examinés au cours d'une autre CAPN.

👉 **Sur le respect des trois piliers**

L'entretien est donc l'élément prépondérant de comparaison et donc de sélection entre les candidats.

De manière générale, pour être inscrit d'emblée au projet, les trois piliers doivent être tous positifs, à savoir :

- un avis du supérieur hiérarchique « apte » ;
- les trois derniers CREP positifs dans l'ensemble (la présence d'une réduction d'ancienneté est un plus mais pas un préalable) ;
- un entretien avec une note égale ou supérieure à 10/20.

► Avis du supérieur hiérarchique :

Il est notable, comme l'année dernière, que la plupart des dossiers comportaient un avis 'apte' du supérieur hiérarchique (soit 94% - 92.95% l'année dernière).

La DG a affirmé qu'elle serait vigilante en présence d'avis 'à confirmer' car ils sont peu nombreux (6% du total – 7.10% l'année dernière). Elle a pris systématiquement l'attache des directions concernées pour ces dossiers si la note obtenue à l'entretien a été supérieure ou égale à 10/20.

► Entretien :

Les membres du jury ont rempli une grille d'appréciation sur chaque prestation pour laquelle ils ont mis une note égale ou inférieure à 10/20.

La pratique de ne plus donner les notes chiffrées intermédiaires pour chacune des quatre dimensions a perduré cette année. Nous avons donc retrouvé les cotations littérales qui les avaient remplacées déjà l'année dernière, à savoir 'insuffisant', 'moyen', 'bon', 'très bon', 'excellent'.

La DG a précisé que ces documents sont communiqués par souci de transparence et sont faits uniquement pour les membres des comités de sélection. La grille en elle-même constitue un premier retour mais ne peut se substituer au nécessaire retour pédagogique.

La CGT estime qu'au contraire l'arbitraire relevé dans certains dossiers s'en trouve accentué. De fait, par exemple, comme nous l'avons constaté dans plusieurs dossiers, quatre cotations 'moyen' ont pu aboutir à des notes globales allant de 8 à 9.

Concernant la demande de communication des grilles d'évaluation des candidats retenus, la DG réitère cette année encore son refus car elles sont moins précises que celles afférentes aux non retenus. Elles n'ont donc à son avis qu'un faible caractère indicatif.

La DG a précisé que l'accession au grade d'IDIV ne constituait pas la reconnaissance d'un parcours professionnel exemplaire mais une promotion obtenue dans le cadre d'une sélection.

► le dossier personnel – quelques repères :

Sur 706 candidats au total, voici quelques données chiffrées sur le nombre de bonifications perçues sur les 3 dernières années notées :

- au moins une bonification sur 3 ans : 700 ;
- cadence moyenne sur 3 ans de suite : 2 ;
- au moins une notation négative : 1 ;
- avec une lettre d'observation ou sanction disciplinaire : 3.

👉 Quelques statistiques

Au terme des débats, 27 candidats supplémentaires ont été sélectionnés en ayant obtenu à l'entretien les notes suivantes :

Note obtenue à l'entretien / 20	Nombre de candidat
9	6
9.5	17
10	1
12	1
15	1
16	1

Quelques chiffres :

Années	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de candidats	858	816	670	612	681	706
Avis «apte»	742	728	616	550	633	664
Avis «à confirmer»	114	87	54	62	42	38
Retenus au projet	516 (60%)	377 (46%)	324 (48%)	278 (45%)	294 (43%)	303 (43%)
Moyenne à l'entretien	10,6	9,8	10,4	10,19	10	10.2
Retenus au définitif	574 (+58)	403 (+26)	364 (+40)	316 (+38)	315 (+ 21)	330 (+ 27)
Taux de réussite	67%	49%	54%	52%	46%	47%

👉 Votes :

- ✓ **Contre** : CGT, Solidaires, FO
- ✓ **Abstention** : CFDT
- ✓ **Pour** : administration et CFTC

► Explication de vote :

- De sélection opaque surtout cette année avec les cotations littérales des dimensions,
- Volonté affichée par la DG d'abrégier les débats,
- Nous n'approuvons pas la politique de gestion des cadres, notamment en matière de fusion – réorganisation, le critère de mobilité étant devenu inopérant.
- Nous avons de nouveau affirmé notre inquiétude de voir des collègues actuellement dans le vivier et sous la menace de perdre le bénéfice de la sélection à défaut d'avoir trouvé un poste.