

Compte rendu de la CAPN A

Sélection d'IDiV encadrement

La CAPN s'est terminée le 2 juillet 2018. 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 783 candidats contre 706 en 2017 et 681 en 2016. 53 candidats se sont désistés pour cette sélection.

Au total, il y avait 30 comités composés de 2 membres chacun. Les membres des comités 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 aux différentes questions posées.

► SUR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET L'ORGANISATION DE LA CAPN EN ELLE-MÊME

Vos élus CGT FIP ont insisté cette année encore sur la durée du temps de préparation de 2 jours cette année pour un volume de dossiers en 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 actuel.

La présidente a noté notre opposition aux 2 jours de préparation.

Pour la CGT, le droit des agents à être correctement défendus est toujours bafoué.

► SUR LE VIVIER ET L'ATTRACTIVITÉ DE LA SÉLECTION

A ce jour, il y a :

- 36 inspecteurs sélectionnés en 2015 (vivier 2016) n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2018 pour en trouver un ;
- 62 inspecteurs sélectionnés en 2016 (vivier 2017) n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2019 pour en trouver un ;
- 186 inspecteurs sélectionnés en 2017 (vivier 2018) n'ont pas eu de poste et ont jusqu'au 31/12/2020 pour en trouver un.

Pour la DG, il n'est pas pertinent de maintenir un vivier à 600 agents alors qu'il n'y aurait pas de postes à leur proposer, c'est pourquoi le volume d'IDIV retenu est à peu près constant. De plus, des postes de C3 vont encore être supprimés.

Cependant, la DG précise que les surnombres dans les directions se résorbent progressivement, ainsi certains départements se sont ouverts.

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

► SUR LE RESPECT DES TROIS PILIERS

L'entretien reste 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.

SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES :

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - www.financespubliques.cgt.fr -

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr - ☎ : 01.55.82.80.80 - 📠 : 01.48.70.71.63

Suivez-nous sur facebook ou twitter : 📺 : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) 📺 : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

• Pour l'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% comme l'année dernière). Les avis 'à confirmer' sont peu nombreux (5,5 % du total contre 6% 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.

• Pour l'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, trois cotations 'moyen' et un bon ont pu aboutir à des notes globales allant de 9 à 10 et quatre 'moyen' donne la note de 8 ou 8,5.

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 candidats non retenus. Elles n'ont donc à son avis qu'un faible caractère indicatif.

L'attribution de la note définitive se fait après harmonisation entre les différents candidats, ce qui explique que deux dossiers ayant obtenu les mêmes cotations intermédiaires se voient attribuer des notes chiffrées différentes. Les organisations syndicales ont signalé que certains jurys s'étaient comportés de manière agressive voire provocatrice. Selon la présidente, il s'agit surtout d'un ressenti du candidat.

Pour le jury, il s'agit de tester les capacités du candidat à réagir en tant qu'IDIV. Des consignes sont données au jury pour le déroulement de l'entretien.

• Pour le dossier personnel – quelques repères :

Sur 783 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 : 762 (97,3%);
- cadence moyenne sur 3 ans de suite : 11 (1,4 %)
- au moins une notation négative : 0 ;
- avec une lettre d'observation ou sanction disciplinaire : 3 (0,4%).

► QUELQUES STATISTIQUES

Au terme des débats, 35 candidats supplémentaires ont été sélectionnés

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de candidats	858	816	670	612	681	706	783
Avis «apte»	742	728	616	550	633	664	739
Avis «à confirmer»	114	87	54	62	42	38	43
Retenus au projet	516 (60%)	377 (46%)	324 (48%)	278 (45%)	294 (43%)	303 (43%)	301 (38%)
Moyenne à l'entretien	10,6	9,8	10,4	10,19	10	10,2	9,8
Retenus au définitif	574 (+58)	403 (+26)	364 (+40)	316 (+38)	315 (+ 21)	315 (+ 21)	336 (+ 35)
Taux de réussite	67%	49%	54%	52%	46%	46%	43%

► VOTES :

☛ Contre : CGT, CFDT, FO, Solidaires

☛ Abstention :

☛ Pour : administration

☛ Explication de vote : Confère liminaire

☛ Nous n'approuvons pas la politique de gestion des cadres, notamment en matière de fusion – réorganisation, le critère de mobilité étant devenu inopérant.