



COMPTE-RENDU CAPN A

SÉLECTION IDIV ENCADREMENT 2019

La CAPN s'est terminée le 25 juin 2019. Elle était présidée par la chef du bureau RH1B, Mme Florence PLOYART.

Cette année, le nombre de candidats est en baisse avec 731 candidats contre 783 en 2018. 57 candidats se sont désistés pour cette sélection. Ils sont âgés de 38 à 64 ans.

Après la lecture des déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, la présidente a répondu aux différentes questions posées.

La CGT en a posé beaucoup et a exigé que chacune obtienne une réponse, sans réussir à en obtenir beaucoup de satisfaisantes.

Sur l'avenir des CAP nationales, classiquement, la présidente a botté en touche malgré notre insistance pour, au moins, avoir son avis sur la question.

Sur les postes que peuvent espérer obtenir les candidats sélectionnés, dans le contexte des réformes de structures actuelles et de la revue des cadres, nous n'avons pas obtenu de réponse satisfaisante non plus. La direction générale a-t-elle une gestion prévisionnelle des emplois ? On peut vraiment se poser la question !

La présidente n'a rien pu nous dire non plus sur une éventuelle fusion des grades d'IDIV et d'IP.

Un jury national ?

La présidente y est opposée. Pour elle, c'est aller à contresens de l'histoire. L'administration est entrée dans une phase de déconcentration, de départementalisation.

Un jury local a un intérêt géographique pour les jurys et les candidats.

Pour la CGT, cela permet surtout d'économiser les frais de déplacement et ne permet pas d'assurer une homogénéité de traitement de tous les candidats. Cela peut aussi parfois instiller le doute sur la proximité entre membres du jury et directeurs-notateurs.

Les jurys

Il y a 28 comités de sélection composés de 2 personnes, une femme et un homme, un GP et un FF, un AFIPA et un AFIP. Il y a une exigence de professionnalisation des membres des jurys avec un cadrage de la DG. Ils doivent être capables pour évaluer les prestations de connaître les enjeux, ce que la DG attend d'un IDIV. Le degré de sélection des jury est le même quelque soit la sélection.

La DG demande aux jurys de faire preuve de bienveillance. La sélection n'est pas faite pour « casser » les candidats. C'est cependant à double tranchant, la bienveillance ne signifie pas avoir réussi son oral.

Il y a une réunion avec tous les membres des jurys pour uniformiser les notes au quart de point près.

La présidente précise qu'elle n'a eu aucun retour de candidats concernant d'éventuels problèmes avec les membres des jurys, mais qu'elle prendrait nos remarques en considération.

Pour la CGT, il ne faut pas s'étonner que des candidats à une sélection n'informent pas la DG des problèmes rencontrés avec certains membres des jurys. Il est clairement apparu lors de l'évocation de certains dossiers des comportements très limites (confiscation d'un portable par exemple).

Les marges de manœuvre de la CAP

Il n'y a pas un nombre de candidats sélectionnés supplémentaires prédéfinis. Les candidats sont retenus si c'est justifié. Mais la présidente a précisé cependant qu'elle refuserait les dossiers dont la note est inférieure à 9.

Pour la CGT, cette position dogmatique est inacceptable. La sélection est censée reposer sur « trois piliers » et l'administration fait le choix d'en privilégier un. Il faut savoir que plus d'un quart des candidats obtiennent la note de 8, de fait rédhibitoire. La CGT a pourtant défendu plusieurs dossiers de candidats ayant eu cette note et dont l'avis du directeur associé à l'évaluation caractérise des candidats totalement aptes à exercer au grade d'IDIV.

Toutefois, la présidente a pris le temps d'expliquer longuement les motifs qui ont conduit le jury à attribuer les notes des dossiers présentés ainsi que de justifier ses prises de position, même si cela a pu aboutir à des désaccords et des analyses différentes des élus CGT. À l'issue de la CAP, 34 candidats supplémentaires ont été sélectionnés.

L'entretien

La pratique de ne plus donner les notes chiffrées intermédiaires pour chacune des quatre dimensions perdure. Il n'y aura pas de retour en arrière malgré nos demandes.

Nous avons donc retrouvé les cotations littérales qui les avaient remplacées il y a déjà 3 ans, à savoir « insuffisant », « moyen », « bon », « très bon », « excellent ».

La DG a précisé que ces documents nous 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.

La présidente a indiqué qu'elle ne transigerait pas avec la dimension managériale. Au delà des ressentis, les candidats doivent comprendre que l'entretien n'est pas une sélection pour la forme. Il faut qu'ils soient conscients qu'être cadre supérieur demande un engagement particulier, ils vont devoir faire face à de nouvelles responsabilités.

Il s'agit de tester les candidats sur leur raisonnement, leurs capacités intellectuelles et leur esprit critique. Il n'y a pas toujours de bonnes réponses aux questions.

Par contre, la CGT a remarqué au cours des débats que certaines réponses pouvaient être réhébitoraires.

Evolution et « avenir » de cette CAP

La présidente indique que c'est une responsabilité collective de sélectionner l'encadrement supérieur de demain, et d'après.

Ainsi, la CAP va changer en 2020. Les dossiers des candidats seront transmis aux membres du comité de sélection. Il s'agira d'apporter des éléments complémentaires, en cas de doute pour établir la sélection. Ces modalités existent déjà pour les autres cadres supérieurs. La contrepartie est de demander une plus grande exigence pour les avis des supérieurs hiérarchiques. De plus, cela permettra de responsabiliser les directions locales. C'est la fin de l'étanchéité des trois piliers.

Pour la CGT, c'est un pas de plus vers la toute puissance des directeurs locaux car les membres du jury auront accès à leurs avis. Cela limitera le rôle des représentants des personnels.

D'ailleurs, pour la présidente, l'avenir des CAP fera l'objet d'échanges futurs. Il faut renouveler la façon de travailler, réorganiser et inventer autre chose ensemble.

Pour la CGT, l'avenir des CAPN c'est qu'elles n'en ont pas. Pourtant, elles sont un rempart contre l'arbitraire, elles permettent aux agents d'avoir un contrôle objectif, par l'intermédiaire de leurs représentants, de l'application par l'administration des règles de gestion les concernant. A l'avenir, comment pourront-ils s'opposer aux décisions unilatérales de l'administration en l'absence de CAP.

Quelle transparence administrative à la DGFIP ? AUCUNE ?

Votes

- ☛ Contre : CGT, Solidaires, FO, CFDT
- ☛ Pour : Administration

Explication de vote

La présente CAP a une fois de plus démontré son utilité afin que les collègues puissent être représentés et évoqués en CAPN afin d'obtenir des informations sur le déroulement des entretiens avec le comité et sur les éventuelles pistes à suivre pour améliorer l'oral. Il s'agit avant tout d'une obligation de transparence pour l'administration.

La CGT a déploré le refus de l'administration de repêcher des candidats au prétexte non démontré, que sur telle ou telle mise en situation, la réponse n'avait pas été satisfaisante et ce sans prendre en compte non seulement la carrière et le métier des collègues mais aussi les postes d'encadrants déjà occupés. Ce manque de hauteur de vue des comités et de la présidente est particulièrement préjudiciable pour la DGFIP.

Nous avons regretté que l'administration n'ait presque jamais modifié ses positions en dépit des interventions syndicales sur les dossiers, ce qui démontre une grande prétention à l'infailibilité et une volonté de verrouiller la CAPN. Cette pratique de la CAPN ne peut que renforcer le camp de ceux qui veulent en finir avec cette instance et décrédibilise les propos introductifs de la présidente sur la nécessité de faire vivre le dialogue social.

Enfin, la CGT tient à exprimer son désaccord devant la pratique d'une organisation syndicale que nous ne nommerons pas car nous sommes dans une période de recherche continue de l'unité syndicale pour sauver la DGFIP, qui s'est autorisée à appeler les candidats malheureux, quand bien même ils sont adhérents à la CGT ou d'autres OS. Ce type de pratique n'est pas permis aux OS et ne sert pas la cause du syndicalisme. Pour rappel, une OS ne peut contacter que ses adhérents et les agents qui l'ont sollicitée.