

La CGT FiP de la DiSI Île-de-France informe

N°2

CAPL 1 et 2 sur les listes d'aptitude

CAPL 2 du 12 novembre 2019 sur les promotions de C en B

COMPTE - RENDU

À cette CAPL initialement convoquée le 4, mais boycottée et re-convoquée le 12 novembre 2019, siégeaient pour la CGT Finances publiques : Valérie AUDOUARD (ESI Paris) et Arnaud SOUPEZ (ESI Noisiel). Elle était présidée par Philippe MERLE, directeur de la DiSI Île-de-France.

Cette année, le nombre de postes offerts reste très limité (3 potentialités). La liste fournie par la Direction ne contient que 2 propositions. Sur les 176 agents C de notre DiSI, seuls 23 candidatent. A titre de comparaison, il y avait 54 candidats en 2014 à l'ex DiSI Paris-Champagne, pour un nombre d'agents comparable...

Aucun dossier « à revoir » ne passe dans la catégorie supérieure, malgré l'existence d'une dynamique positive selon le Directeur, qui sera à confirmer. Les organisations syndicales ont voté à l'unanimité contre le maintien de tous les dossiers dans la catégorie « à revoir ».

Après l'examen des dossiers « très bon », il ressort qu'il y a 3 agents (défendus par les syndicats) dont les dossiers se détachent. Seul un agent passe dans la catégorie « excellent ». Selon le directeur, il n'y a pas de métier discriminant pour la liste d'aptitude, par rapport à une question posée sur l'absence d'encadrement.

Une demande de Solidaires pour l'inscription d'un 4ème nom sur la liste des « excellent » (pour répondre à une éventuelle potentialité supplémentaire lors de la CAPN à venir) aboutit au passage d'un dossier supplémentaire, non défendu par une organisation syndicale. Devons-nous y voir un pied de nez de la Direction aux organisations syndicales... ?

En résumé, 4 dossiers sont finalement proposés sur la liste des « excellent » à l'issue de la CAPL.

Points divers :

- ◆ Concernant la fermeture des ateliers ADO de Nemours et Versailles, de nouveaux éléments seront communiqués fin novembre 2019.
- ◆ La DiSI apportera du soutien pour remplir correctement les demandes de mutation des agents concernés.
- ◆ Le Directeur rappelle que toute question obtiendra une réponse, que ce soit par écrit ou en entretien, dans le cadre du dispositif mis en place.



***CAPL 2 sur les promotions de C en B par liste d'aptitude
le 12 novembre 2019 à la DiSI Île-de-France***

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président de la Commission administrative paritaire locale,
Mesdames et Messieurs,
Cher·e·s Camarades,

Beaucoup d'entre nous ont commencé leur carrière comme agent de « constatation », à une époque où nous pouvions faire un travail de qualité, et nous en avons gardé de mauvaises habitudes : nous « constatons »...

Nous « constatons », Monsieur le Président, que c'est dans un contexte tendu que de nombreux cadres C du département ont fait un choix difficile en septembre dernier : « la liste d'aptitude, j'y postule, ou pas ? » En effet, les années précédentes, cet exercice tenait déjà du jeu de hasard, mais maintenant, il se rapproche dangereusement de la roulette russe avec 5 balles dans le barillet. Et la situation ne fait qu'empirer.

Et oui, quand les effectifs fondent au soleil, il y a que quoi s'inquiéter : « je vais passer B, mais où ? Et à quel prix ? Et pour combien de temps ? »

Car toutes les annonces et la morgue des ministres, couplées à l'attitude peu rassurante des directions, ne poussent pas à l'optimisme. Les agents s'inquiètent, et perdent aussi confiance. Les DG et ministres successifs l'ont réclamée, cette confiance envers notre administration, et maintenant, ceux qui sont en place la remettent en cause, en détruisant ou en privatisant les missions.

La confiance, les agents tentent de la conserver, surtout en ce qui concerne les règles de gestion : elles doivent leur garantir, statutairement, l'égalité de traitement de leur dossier, quel qu'il soit, lors de la tenue des CAP.

En ce sens, les carrières respectives des agents doivent être appréhendées rigoureusement de la même façon, sans favoritisme.

Nous rappelons que le non-respect de ces règles de gestion, à quelque niveau que ce soit, constituerait une entorse grave à l'équité de traitement et remettrait en cause, purement et simplement, le principe de carrière des fonctionnaires. Et la disparition programmée des CAP de mutations et de premières affectations, de tableaux d'avancement et de liste d'aptitude, ne peuvent que nourrir les plus grandes inquiétudes !

La CGT Finances publiques exige que les agents soient défendus dans un cadre collectif et individuel, dans des instances statutaires garantissant la transparence dans tous les actes de gestion.

La CGT Finances publiques revendique le retrait immédiat du plan DARMANIN. Elle refuse de participer à une concertation biaisée et exige l'ouverture de véritables négociations sur la base des revendications des personnels : rémunération, conditions de travail, exercice des missions.



**CAPL 1 sur les promotions de B en A par liste d'aptitude
le 15 novembre 2019 à la DiSI Île-de-France**

COMPTES - RENDUS

À cette CAPL initialement convoquée le 12, mais boycottée et re-convoquée le 15 novembre 2019, siégeaient pour la CGT Finances publiques : Hervé PERESINI et Arnaud SOUPEZ (ESI Noisiel). Elle était présidée par Philippe MERLE, directeur de la DiSI Île-de-France.

Comme l'année dernière, le très faible nombre de potentialités (4 pour l'ensemble des 7 DiSI, selon le bureau RH-1C) ne permettait pas d'espérer de réelle avancée lors de cette CAPL. La refonte récente des DiSI, qui a donné naissance à la DiSI Île-de-France à partir de certains ESI des anciennes DiSI Paris-Normandie et Paris-Champagne, n'a de facto rien révolutionné en matière de promotion interne par liste d'aptitude. En revanche, l'interclassement des dossiers de candidature issus des anciennes entités, ajouté à l'engorgement de la liste observé ces dernières années, a généré une augmentation du nombre d'inscrits, le portant à 31.

Le règlement intérieur des CAPL de la DiSI, proposé en local suivant un modèle de la Direction générale, a suscité un vote « contre » unanime des représentants du personnel, en raison du maintien de la mesure discriminatoire à l'encontre des suppléants, leurs frais n'étant plus pris en charge lorsqu'ils siègent aux côtés des titulaires, comme c'est déjà le cas dans les Comités techniques locaux.

Il résulte de cette CAPL une augmentation significative du nombre de contrôleurs classés « excellent », en conséquence de l'interclassement des deux anciennes listes, de l'ajout d'un nom supplémentaire sur initiative de la Direction, et de l'accession d'un agent passé de la catégorie « très bon » à celle de « excellent » (sur un dossier défendu par la CGT Finances publiques), soit un total de 7 sélectionnés.

Les représentants du personnel ont voté « contre » à l'unanimité sur la décision du directeur de maintenir en « à revoir » ou en « très bon » les collègues qui y étaient déjà classés, à l'exception du dossier proposé de « très bon » en « excellent » (vote « pour » unanime sur ce cas précis).

La CGT Finances publiques a insisté pour que les fiches de présentation fournies par la Direction soient étendues à l'ensemble des candidats et non limitées aux seuls candidats « excellents ».

Pour désengorger la liste – il faut actuellement compter au minimum autant d'années d'attente que le nombre de candidats « excellents » pour pouvoir passer au corps supérieur – la CGT Finances publiques a proposé une nouvelle fois une résolution rédigée en ces termes, dans le but d'optimiser l'accès au grade d'inspecteur pour les candidats informaticiens à l'examen professionnel de B en A :

« La Commission administrative paritaire locale n°1 de la DiSI Île-de-France réunie ce jour demande l'établissement d'une épreuve informatique dans l'examen professionnel de B en A, aux côtés des trois autres épreuves (fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, services transverses), parallèlement à l'épreuve informatique qui a été prévue pour la sélection au grade d'inspecteur principal. »



***CAPL 1 sur les promotions de B en A par liste d'aptitude
le 15 novembre 2019 à la DiSI Île-de-France***

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président de la Commission administrative paritaire locale,
Mesdames et Messieurs,
Cher·e·s Camarades,

À l'issue de la première convocation du mardi 12 novembre, le Président avait fixé la date du 15 novembre, sur injonction du service RH, en tant que date limite pour re-convoquer la CAPL à la suite de l'insuffisance constatée du quorum. Or, selon la CGT Finances publiques, cette date est précisée afin d'aménager au mieux le calendrier des instances (c'est le sens de la directive RH) mais ne constitue en aucune façon une « deadline » infranchissable au-delà de laquelle les CAPL ne pourraient être réunies.

D'une part, la CAPL doit être convoquée quoi qu'il arrive (c'est le respect du cadre réglementaire), d'autre part, il y a eu des précédents, notamment dans l'ex DiSI Paris-Champagne, où le directeur avait réuni la CAPL au-delà de la date limite en demandant une dérogation, justifiée par la non tenabilité du calendrier. Les boycotts et les journées de grève qui émaillent le calendrier résultent de la politique destructrice qui frappe le réseau. La date du 18, demandée par la CGT, ne représentait qu'un décalage d'une journée si l'on ne tient pas compte du week-end, ce qui n'aurait même pas constitué un incident.

Nous, représentants du personnel, sommes des élus démocratiquement désignés par les agents pour les représenter en instance paritaire. Les représentants de la Direction ne sont pas des élus (ce n'est pas péjoratif), mais forment un groupe constitué chargé de représenter l'administration lors de ces mêmes instances. Il doit donc être tenu compte, dans l'éthique de l'esprit paritaire et hors influence hiérarchique, de l'avis de chacun quel que soit son camp d'appartenance. La parole des représentants du personnel vaut donc au moins celle de la Direction, à parts égales, mais le directeur n'a pas proposé la date du 15, il l'a imposée d'office. Nous protestons énergiquement contre cette décision.

Cette année à la DiSI Île-de-France, il y a 31 candidats sur la liste d'aptitude au grade d'inspecteur (plus que pour les C en B, qui sont 23) alors que les potentialités de promotion sont de 4 pour les 7 DiSI de la DGFIP. Les possibilités offertes sont donc d'une extrême faiblesse et la liste est totalement engorgée. Il faut pour un contrôleur classé « excellent » compter de nombreuses années pour espérer accéder au corps supérieur. Nous proposons (ce n'est pas la première fois, mais ce le sera pour la nouvelle DiSI), qu'une résolution soit adoptée par la CAPL, résolution demandant d'établir une épreuve informatique aux côtés des trois autres épreuves à option de l'examen professionnel, à l'image de celle qui existe déjà pour la sélection au grade d'inspecteur principal.

La règle, prévue par les statuts et qui concerne la liste d'aptitude, du sixième des nominations totales de l'année au grade d'inspecteur, est-elle bien appliquée ?

Par ailleurs, le rapport directionnel qui accompagne la liste des proposés « excellents » (fiche 109-SD), bien que correctement rédigé dans l'ensemble, manque de mise à jour et reprend souvent complètement le rapport précédent par copié-collé.

Enfin, il est anormal que les autres candidats, qu'ils soient classés « très bons » ou « à revoir », ne fassent pas l'objet d'un rapport similaire, qu'il soit bon ou mauvais. Nous souhaitons légitimement connaître l'opinion de la Direction à leur égard. Tous les candidats ont droit à une fiche 109-SD : nous le revendiquons.