

DiSI Paris-Champagne Compte-rendu de la CAPL du 4 Novembre 2014

Liste d'aptitude de C en B

Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Philippe GUYARD (ESI de Nemours) et Hervé PERESINI (ESI de Noisiel) en tant que titulaires ; Michel RISACHER (ESI de Nemours) en tant qu'expert.
La CAPL était présidée par Marc LUX, Directeur de la DiSI Paris-Champagne.

A l'issue des déclarations liminaires, M. Lux a déclaré : « c'est la vision de la DiSI qui prévaut et non celle des responsables d'ESI ». L'aptitude d'un agent à exercer des fonctions de cadre B fait « l'objet d'un pressenti ». Le fait qu'un agent n'exerce pas de fonction d'encadrant n'est pas handicapant. La liste d'aptitude n'est pas un bâton de maréchal, c'est une reconnaissance de l'aptitude à exercer des fonctions de B. Cependant, les agents ne faisant pas tous le même métier, la situation de départ est par nature inégalitaire. L'éviction d'agents en fin de carrière « n'est pas préméditée ». La LA est un moyen de recrutement qui n'a pas vocation à excéder l'offre par concours. Les agents en fin de carrière ne sont « ni écartés d'office, ni retenus d'office ».

Pour la CGT, le mode de recrutement prépondérant est le concours. La LA doit donc rester dans des proportions raisonnables. Il y a 54 candidatures cette année à la DiSI (il y en a, à titre de comparaison, 74 à la DDFiP 77), soit une augmentation de six par rapport à l'an passé. La rémunération des agents ne progressant pas, il est normal qu'ils cherchent à accroître leurs revenus (équivalent au SMIC jusqu'au 7ème échelon de l'échelle C de début de carrière) et tenter la LA. Des collègues sont quasi-exclus des concours du fait qu'il y a pénurie d'épreuves informatiques aux concours internes spéciaux et examens professionnels.

M. Lux a convenu que les agents eux-mêmes ne comprennent guère les raisons de cette pénurie, d'autant plus que des spécialisations sont toujours offertes dans la sphère administrative. Le faible nombre d'informaticiens peut expliquer la carence organisationnelle du concours à option informatique. Le nombre élevé de candidatures en liste d'aptitude peut aussi s'expliquer parce qu'une partie des agents estime ne « plus être capable » de tenter le concours. D'autre part, les assurances données sur la possibilité de demeurer géographiquement sur un emploi classé vacant peut pousser à se présenter en liste d'aptitude.

« A revoir », ça veut dire quoi ?

Selon le Directeur ce sont des dossiers qui peuvent monter en puissance, y compris pour les agents en fin de carrière. Chez les C, l'excellence « ne doit pas être comprise comme synonyme d'admission en B ». C'est au moment de la candidature, et même avant, que le chef d'établissement devrait expliquer à l'agent la qualité compatible de son travail avec ce qui est attendu pour passer au corps supérieur.

L'analyse de la CGT amène ce constat : depuis la création du 9ème échelon sur l'échelle maximale en catégorie C, les conditions de reclassement en B sont nettement moins favorables aux agents. Et le passage obligé au grade de Contrôleur de 1ère classe si l'on souhaite atteindre Contrôleur principal bloque tout reclassement supplémentaire ultérieur malgré son avantage substantiel. Enfin, qu'en est-il du degré d'ouverture de la liste des excellents proposée par la Direction ?

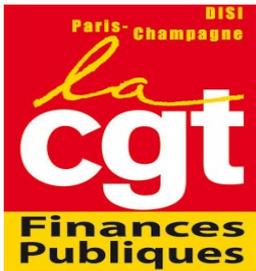
M. Lux a répondu qu'en fin de liste, on peut prévoir l'ajout d'une ou de deux candidatures supplémentaires : le débat n'est pas verrouillé, et les excellents ont une visibilité de deux ou trois ans sur les fois prochaines. Avec six potentialités voire sept, on prépositionne aussi trois ou quatre candidats en tête pour l'année prochaine. La liste reste amendable dans des proportions limitées, si l'on ne veut pas expédier le débat d'une année sur l'autre.

Pour la CGT, une visibilité sur deux ans reste acceptable.

Cependant l'évaluation est souvent de qualité médiocre. Un rapport, au moins sur les très bons permettrait de clarifier la situation de chaque candidat. La CGT a relevé le cas d'une collègue dont l'appréciation était beaucoup trop laconique.

RÉSULTATS DE LA CAPL

Les 54 dossiers présentés étaient répartis en 10 excellents, 21 très bons et 23 à revoir. La partie syndicale a fait apporter des corrections sur trois dossiers classés « excellents » pour améliorer leur cohérence, en accord avec la Direction. Trois autres dossiers dont deux défendus par la CGT ont progressé de la liste « à revoir » à la liste « très bon », deux dossiers, dont un défendu par la CGT, sont passés de « très bon » à « excellent ». Une liste de douze excellents sera donc transmise en CAPN.



**DISI Paris Champagne
CAPL du 4 Novembre 2014 : liste d'aptitude C en B**

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président de la CAP locale,
Mesdames et Messieurs de la Parité Administrative,
Cher(e)s Camarades,

La CAPL qui se réunit aujourd'hui amène en premier lieu la CGT Finances publiques à réaffirmer l'absolue nécessité de maintenir la qualité du dialogue dans les instances des ministères financiers, et tout particulièrement à la DGFIP. Quels que puissent être les motifs ou les prétextes – préoccupations d'ordre budgétaire ou autre – qui ont amené la Direction générale à se conduire comme elle l'a fait au cours du Groupe de travail informatique du 16 Octobre dernier, il est totalement inacceptable pour les représentants des personnels d'avoir eu à se « contenter » de la « loi du silence » observée par les participants directionnels. Nous avons également noté que sur les quatre « propositions » de la Direction générale, pratiquement aucune ligne n'est consacrée au devenir des agents. Bien que cette manière de faire ne soit nullement une nouveauté, elle génère ici un ressenti particulier en raison des bouleversements évoqués. La fin du développement et de l'exploitation reposant sur le langage COBOL, qui cible rien moins que des applications de fiscalité, de recouvrement, de rémunération et de pension, ne paraît préoccuper la Direction que sur les modalités techniques de conversion du code. Qu'en est-il des ESI et des agents?

Le deuxième acte porte sur la suppression des horaires variables – mode de gestion très largement majoritaire - pour les personnels d'exploitation et leur remplacement d'office par des horaires d'équipe. Ici, la Direction illustre son propos en prétendant que « lorsque le travail est organisé en équipe, les agents *bénéficient* à ce titre d'un temps de travail spécifique ». La rigidité affichée serait-elle dans les faits présentée telle une bouée de sauvetage ?

La fin des services budget et formation professionnelle, visés par un processus de mutualisation, ne pouvait que faire bondir la CGT Finances publiques, depuis toujours hostile à ce type de restructuration, génératrice de suppressions de postes et de souffrance au travail, et que la Direction enjolive en la dissimulant sous les termes d' « industrialisation » et de « professionnalisation ».

Enfin, un devenir de spécialisation et de restructuration de trois ESI suite à la suspension des travaux de l'Opérateur National de Paie a été présenté, sans argumentaire quant aux préoccupations des agents et à leur devenir en tant qu' informaticiens. L'ancienne externalisation et la nouvelle réinternalisation seraient donc à mettre dans le même étui de la réduction des coûts, comprenez : celui de la réduction budgétaire.

Ces prises de décisions, au caractère exécutoire dépourvu de tout esprit de concertation préalable, n'ont manifestement pas été présentées avec une volonté d'ouverture permettant au dialogue social d' exister. Au plan local de la DISI Paris Champagne, nous comptons, Monsieur le Président, sur la continuité d'un débat de qualité, basé sur les échanges, l' argumentaire, c'est-à-dire : le dialogue. Au plan local des listes d'aptitude de C en B, la CGT Finances publiques rappelle son attachement au principe du recrutement par concours. Toutefois, il y avait 48 dossiers à traiter en 2013 et il y en a 54 cette année. Nous rappelons donc également que l'ascenseur des carrières ne doit pas se gripper.