



# COMPTE RENDU DE LA CAP IDIV EXPERT 2019/2020

## 10/10/2019

**Concernant la politique générale**, la présidente, Mme Florence PLOYART, précise que la stratégie ne se décide évidemment pas à son niveau mais assure qu'elle relaiera les interrogations des organisations syndicales.

En ce qui concerne le « nouveau réseau de proximité (NRP) », ce sujet la dépasse également mais elle a rappelé la tenue d'un groupe de travail le 24/10 sur les modalités de mise en œuvre en matière de ressources humaines. Elle juge que la présence des OS est assez essentielle pour son service et les invite à ne pas le boycotter.

D'après elle, ce GT serait ouvert, et pourrait en tous cas apporter un certain nombre de réponses aux agents et aux cadres.

La présidente précise que dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, tout ce qui relève de l'infra-départemental, c'est-à-dire les lignes directrices de gestion, doit être discuté et pourra donner lieu à de réels échanges.

**La CGT assume pleinement son refus de participer au dialogue social dans ce contexte et réaffirme son exigence de retrait du plan Darmanin. Il est inconcevable de se rendre à des GT pour « discuter ou négocier » les conséquences RH d'un plan dont on demande le retrait .**

La présidente partage la préoccupation des OS sur la prochaine disparition de la plupart des CAP. Elle déplore la judiciarisation des relations entre les fonctionnaires et l'administration. Elle rappelle que celle-ci n'est pas souhaitée par la direction générale mais que la mise en œuvre des textes qui s'imposent désormais conduit à cette tendance. Elle partage notre analyse en la matière et rappelle que ce chantier est lourd pour l'administration.

Elle rappelle également qu'un GT ministériel est prévu prochainement.

Au sujet du rapport de l'audit commandé à la mission risque et audit (MRA) par le directeur général, elle précise que celui-ci n'est communicable que si le directeur général le souhaite. Cela n'est bien sûr pas le cas, et c'est bien représentatif du dialogue social selon la DG.

Elle renvoie les OS à la fiche n°2 du GT du 27/03/2019, boycotté par l'intersyndicale qui tirait pour partie les enseignements du rapport.

Elle fait remarquer l'importance que revêtent pour elle les OS dans leur rôle de relais entre l'administration et les agents.

**Concernant la CAP en particulier**, la présidente rappelle que les filières encadrement et expertise ne sont plus étanches et qu'à ce titre des questions se rapportant au management ont été posées.

Cette nouveauté est une adaptation logique de l'épreuve, la DG ne pouvant pas méconnaître la passerelle ouverte par le recours administratif formulé par un IDIV expert. Cependant, la présidente précise que les questions « encadrement » ne devaient durer que 5 mn sur les 30 que dure l'entretien.

Sur le fait que certains départements n'ont pas organisé de préparation, elle est très étonnée et affirme que des crédits ont pourtant été obtenus pour une préparation des futurs candidats. Elle s'est engagé à vérifier d'éventuels manquements.

Sur l'étanchéité des 3 piliers, qui sera supprimée en 2020, elle précise que les jurys sont particulièrement accompagnés. Leur profil est adapté aux métiers et le dispositif de sélection est ainsi de son point de vue régulé.

Elle confirme que les candidats non sélectionnés pourront bénéficier d'un retour pédagogique.

Elle précise qu'il a fallu mettre en place un nombre important de comités compte-tenu du nombre de candidats.

Le volume des postes proposés est conséquent. Quarante postes, c'est historique selon elle, avec de nouveaux profils créés. Pas tant que ça en fait, même si la tendance à la baisse de ces dernières années a été stoppée. Pour mémoire, il y avait 56 postes offerts en 2016. Ce mode de recrutement n'est certes pas menacé, mais reste trop limité.

Elle explique la présence de postes sans candidat par leur localisation et/ou la spécificité des missions.

Au sujet des postes non pourvus faute de résultats satisfaisants, elle affirme que la DG ne renoncera pas à un certain niveau d'exigence.

La situation du vivier nous a été communiquée. Celui-ci comportait 15 cadres début 2019. Il enregistrera 7 sorties au 01/01/2020 et 8 nouvelles entrées. 16 collègues figureront donc à cette date dans le vivier. Pour rappel, la durée a été réduite de 4 à 3 ans lors du GT RH boycotté par les OS représentatives.

**LA CGT A TENU À RAPPELER** à la présidente que la DGFIP était entrée dans un conflit social très dur, avec des enjeux sans précédent liés à une remise en cause tous azimuts des droits des agents, dont l'illustration parfaite est l'atomisation du paritarisme issu de la libération et du Conseil National de la Résistance. Ce conflit légitime à lui seul le boycott mené par l'intersyndicale. Quel intérêt de participer à des GT où la DG ne donne aucune marge de discussion aux OS, si ce n'est de se porter caution pour elle ?

La CGT a fait le même constat s'agissant de cette CAP, où la DG arrive avec un projet arrêté et qui ne sera pas modifié, quelles que soient les observations formulées par les OS, et que celles-ci soient légitimes ou non. Cette CAP se limite donc à une présentation statistique du mouvement et à l'évocation de quelques dossiers à des fins de retours pédagogiques.

## VOTE



**ADMINISTRATION : TOUS POUR !!**

**OS (INSPECTEURS ET IDIV) : TOUS CONTRE**

