

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.

../..

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.

../..

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 ?

fichiers:



[Télécharger 2019_07_02_encadrement_idiv_cap_du_20_juin.pdf](#) (717.56 Ko)

Public: [CAP / CCP](#)

[CAP A](#)

[Nomination / Sélection A+](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank