



ESI Angers

ESI Rennes

ESI Tours

ESI Nantes



Mail : cgt.disi-ouest@dgfip.finances.gouv.fr
<http://www.financespubliques.cgt.fr/351/>

site :

Compte rendu CAP locale de liste d'aptitude de B en A du 9 novembre 2017

Nous avons lu une déclaration liminaire, que vous trouverez sur notre site.

En réponse aux différents thèmes abordés, le Directeur a déclaré :

- Suppressions d'emploi : la DGFIP est fortement impactée car elle n'est pas une Direction prioritaire. Des questions vont se poser dans l'avenir sur les missions et surtout les conditions d'exercice desdites missions.

- Règles de mutation : le dispositif proposé est nouveau mais il ne remet pas en cause la notion de l'ancienneté pour l'obtention de la mutation. IL faut savoir que ces nouvelles règles sont applicables pour les DDFIP et DRFIP , rien n'est acté pour les DISI et DIRCOFI . De plus il s'agit pour l'instant d'une phase d'expérimentation, la cible est prévue pour 2020. Les nouvelles règles donneront plus de pouvoir aux CAPL. Le Directeur a insisté sur la communication rapide et directe de la DG et pense qu'il faut attendre les retours d'expérimentation pour voir si ces nouvelles règles ne seront pas favorables aux agents.

- Liste d'aptitude : le Directeur a souligné la contradiction des syndicats qui votent contre la liste proposée par la Direction mais qui en même temps regrettent la diminution du nombre de dossiers qui peuvent obtenir satisfaction. La Liste d'Aptitude devient de moins en moins un moyen d'accès à la catégorie supérieure. La Direction Générale privilégie les concours internes et externes en vue d'un rééquilibrage en rapport notamment avec la pyramide des âges.

- Autorisations d'absence : Nous avons dénoncé en liminaire, une nouvelle fois, la décision du directeur général de réduire les autorisations d'absence pour les préparations et compte-rendu des réunions institutionnelles (CAPL, CTL) ; M Merville est intervenu, nous répondant que la Disi n'a fait que se mettre en conformité avec les directives nationales, et harmoniser les pratiques entre Directions. Il n'empêche qu'au final, c'est la défense des agents qui pâtit de ces décisions.

M Merville a ensuite re-précisé pour les nouveaux élus les règles de fonctionnement de la CAPL de liste d'aptitude de B en A ;

Puis la CAPL de LA de B en A a débuté.

- 129 collègues sont sur la Plage d'Appel Statutaire
- 26 candidats pour la DISI OUEST
- Potentialité de 4 pour 9 DISI

La Direction a proposé 4 collègues « excellents », 19 « très bons » et 3 « à revoir ».

Les dossiers des candidats proposés excellents par la DiSI sont soumis à un examen intermédiaire au niveau du DGSSI (puisque'il n'y a que 4 potentialités parmi les 9 DISI), puis ensuite classés au niveau national parmi tous les postulants de la DGFIP.

La CGT a tenu à évoquer l'ensemble des dossiers.

Il ressort que pour avoir une chance d'être sélectionné, mieux vaut s'y prendre tôt. Pour la direction, un

dossier se construit « dans le temps », la validation des acquis managériaux et de pilotage sont des éléments importants pour devenir cadre A par Liste d'Aptitude.

Pour le Directeur, la LA de B en A n'est pas une récompense, mais la reconnaissance des capacités techniques et de management de l'agent.

Avec la diminution constante des potentialités des DISI (7 l'an dernier et 4 cette année) même l'agent classé 1er en « excellent » cette année par la DISI OUEST n'est pas certain d'être retenu au niveau national. Auparavant l'agent classé 1^{er} dans chaque DISI était presque certain d'être retenu, cette année ce ne sera pas le cas. Par conséquent, même si l'âge n'est pas un critère pour la sélection ou non d'un dossier, la réalité montre que pour certains agents classés TB, il sera très difficile d'être retenu.

Cette situation peut engendrer des sentiments d'amertume parmi les collègues qui restent cependant motivés dans l'accomplissement de leurs missions.

L'an prochain une modification des règles de sélection pour la LA sera instaurée, en lien avec l'évolution de l'évaluation professionnelle et la disparition des réductions/majorations.

Il n'y a pas de critère objectif permettant de déterminer comment sont sélectionnés les collègues « excellents », ce qui confirme le sentiment d'arbitraire dénoncé par la CGT.

Compte tenu des dossiers non retenus et de nos revendications, nous avons voté contre les propositions de la direction. Il s'agit bien entendu d'un vote de principe, pas d'un avis contre les agents promus.

Vos représentants CGT : Sandrine Teurtrie, Laurent Pruvost
--