FO DGFiP
45-47 rue des Petites Ecuries
75010 Paris
Tel. : 01.47.70.91.69
contact@fo-dgfip.fr

Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFiP en CAP Nationale

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 34 du 11 octobre 2018

IDIV
CAPN n°3 et 4 du 3 octobre 2018

Sélection des inspecteurs divisionnaires (IDIV)
Année 2018/2019- filière expertise

ENTRE LES BESOINS ET LES MOYENS ALLOUÉS, IL EXISTE UN FOSSÉ !

Les travaux de la CAPN de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire de la filière expertise se sont tenus le 3 octobre 2018 sous la présidence de Florence PLOYART, cheffe du bureau RH1B.

Cette sélection se déroule selon un dispositif reposant sur l'examen des 3 piliers étanches suivants censés être appréciés de manière équivalente :

- l'avis du supérieur hiérarchique du candidat ;
- le dossier synthétique du cadre ;
- un entretien de compétence d'une durée de 30 minutes conduit par un comité, à partir d'une fiche établie par le candidat.

17 postes étaient proposés, répartis en 9 créations et 8 renouvellements. Le nombre de postes est identique à celui de l'année dernière. Pour autant, ces propositions sont largement insuffisantes, notamment en raison de la demande des services qui sont en sous-effectif et confrontés à des missions de plus en plus complexes.

Il convient de souligner que 3 postes sont vacants à l'issue de cette CAP, faute de candidats.

Par conséquent la délégation **F.O.-DGFiP** s'est interrogée sur l'attractivité de la fonction d'IDiv expert.

La présidente a souligné la stabilité de la volumétrie tout en prenant soin de préciser que le cadrage budgétaire des postes est effectué par SPIB, en charge de la stratégie et du budget et non par le bureau RH1B.

Le bilan demandé par **F.O.-DGFiP** (cf. la déclaration liminaire) trouvera une réponse dans les résultats de l'audit en cours. Selon la présidente, des réponses seront apportées, notamment sur les axes d'évolutions possibles et au niveau de la sous-représentation de certaines filières. Aujourd'hui on dénombre 180 IDiv experts dans le réseau.

En ce qui concerne le vivier, l'état nous a été communiqué en séance, 15 cadres y sont inscrits au 1er janvier 2019 et 5 sortent du vivier et perdent ainsi le bénéfice de la sélection.. Sur ce sujet, en réponse à la question posée dans la déclaration liminaire par la délégation **F.O.-DGFiP**, la présidente a déclaré qu'il n'est pas envisagé d'allonger la durée du maintien dans le vivier.

Le nombre de candidats retenus au projet, à savoir 12, n'a pas évolué à l'issue des débats.

Vote et explications :

La délégation **F.O.-DGFiP** a voté contre cette sélection en se référant à sa déclaration liminaire et en soulignant la faible volumétrie des lauréats et en dénonçant le « financement » des postes créés par des suppressions de postes d'IDiv encadrement.

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le gouvernement annonce six milliards de baisse d'impôts au titre du budget 2019. « C'est la plus grande baisse depuis 2008 » s'est félicité le ministre Darmanin. À regarder de plus près il s'agit d'une arnaque. Pour preuve, la bascule des cotisations sociales vers la CSG, qui devait rapporter 4,1 milliards d'euros aux ménages en 2019, a été largement compensée par les 4,4 milliards d'euros de surplus de CSG payé en 2018. Par conséquent, cette prétendue baisse d'impôts promise en 2019 ne fait que compenser le trop-perçu de 2018. Dans le cadre des économies à réaliser, le gouvernement s'en prend une fois de plus à la Sécurité sociale par le biais de nouvelles exonérations de cotisations. À ce titre, il est bon de rappeler que ces dernières constituent du salaire différé. Concomitamment, l'État ne compense pas ces exonérations de cotisations patronales. Depuis des années Force Ouvrière dénonce chaque année le transfert financier de la Sécurité sociale vers les caisses de l'État et les marges des entreprises.

Le projet de Loi de Finances 2019, c'est également moins de moyens pour les services publics et les usagers. Ainsi le gouvernement affiche 4 164 suppressions d'emplois dans la Fonction publique de l'État. Ce projet de loi s'inscrit à nouveau dans le cadre de la réduction des dépenses publiques et des 3 % imposés par Maastricht. L'austérité est présente à tous les niveaux car, ne l'oublions pas, la valeur du point d'indice est toujours gelée, les retenues pour pension augmenteront en janvier 2019 et les carrières seront ralenties à cause de la suppression notamment des réductions de temps de service (RTS) inscrite dans le protocole PPCR. (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations).

Ces nouvelles suppressions de postes vont dégrader un peu plus les conditions de travail des agents, ce qui est inacceptable et peut même devenir dangereux quand, en parallèle, le gouvernement veut supprimer les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les agents de la DGFiP paient une fois de plus un lourd tribut avec 2 130 suppressions d'emplois en 2019. Ces suppressions s'accompagnent également de disparitions de structures. À cet égard, le rapport d'activité de la DGFiP faisait état de 6 000 structures en 2016 et 5 500 en 2017. Ainsi en une année 500 structures ont disparu, excusez du peu !

Dans ce contexte le maintien du prélèvement à la source s'explique. Il s'agit de poursuivre la mise en œuvre du dépeçage de la DGFiP. Pour Force Ouvrière, l'objectif du gouvernement est de rendre possible à terme, du fait d'un collecteur unique, la fusion entre CSG, cotisations sociales et impôt sur le revenu, pour in fine fiscaliser la Sécurité sociale.

Par ailleurs pour notre organisation, cette réforme est non seulement un énorme gâchis au vu de la qualité du système existant mais aussi une erreur qui fait peser des risques considérables sur les recettes fiscales, et au-delà sur le consentement à l'impôt. En fait, l'étendue des risques d'anomalie est aujourd'hui considérable.

Il est hors de question que les futurs couacs du PAS soient imputés aux agents. Rappelons qu'en 10 ans plus de 21 000 postes ont été supprimés à la DGFiP !

Le terme dépeçage prend tout son sens avec l'expérimentation des agences comptables en collectivités et secteur hospitalier, mettant ainsi un terme au principe de la séparation de l'ordonnateur et du comptable. Les incidences sur les règles de gestion et la rémunération des agents ne seront pas neutres. En effet, ces derniers en position de détachement seront rémunérés par l'administration d'accueil selon ses propres règles. Pour **F.O.-DGFiP** c'est inacceptable !

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, nous reviendrons sur la dégradation du dialogue social et notamment sur le fonctionnement des CAPN. Les élus **F.O.-DGFiP** demandent le retour aux conditions antérieures afin de pouvoir défendre les agents dans le cadre des règles de gestion. **F.O.-DGFiP** combat et combattra avec détermination toute tentative d'affaiblissement du paritarisme et de la défense des agents. D'ores et déjà, **F.O.-DGFiP** s'oppose à la tentative de suppression de la CAPN de recours. Toute tentative d'affaiblissement du paritarisme constitue de fait une attaque contre le statut de la

Fonction publique. Force est de constater que l'administration méprise les personnels et leurs représentants en n'accordant quasiment aucune marge de manœuvre dans les diverses instances.

En ce qui concerne cette CAPN :

Tout d'abord nous réitérons notre question posée l'année dernière : avez-vous la volonté de rattacher les candidats ayant un excellent dossier et dont la note à l'entretien est proche de la moyenne, de manière à pourvoir certains des postes restés vacants ? De cette manière, la CAPN remplira pleinement son rôle.

À la lecture du rapport, on constate une stagnation du nombre de créations d'emplois : 17 cette année comme en 2017 après une baisse importante par rapport aux 27 postes proposés en 2016. Ces chiffres dénotent une absence de volonté de l'administration de développer la filière expertise dans le grade d'IDiv. En effet, les services sont demandeurs d'expertises, en raison notamment de la complexité de nos missions. Par ailleurs, la baisse des effectifs ne laisse plus aux agents dans les services concernés le temps d'effectuer des recherches approfondies.

Pour la délégation **F.O.-DGFiP**, la volumétrie est donc largement insuffisante. De plus, nous nous interrogeons sur l'attractivité pour la fonction. En effet, 3 postes resteront vacants quoiqu'il arrive à l'issue de cette CAP faute de candidats, ce que nous déplorons au demeurant.

Certaines missions ont pourtant un grand besoin d'experts, entre-autres dans la sphère cadastrale, domaniale et le contrôle fiscal, d'autant plus que la réglementation est très mouvante. De même pour les emplois relevant des missions d'expertise des comptes publics, par exemple les cellules qualité comptable (CQC) au sein des missions départementales risque et audit (MDRA) ou la fiscalité directe locale qui sera d'ailleurs évoquée lors des débats.

Que comptez-vous faire pour pallier le manque d'attractivité malgré les besoins exprimés ? En effet, les agents sollicitent de plus en plus l'encadrement et attendent des réponses rapides, ce qui justifie pleinement le recrutement d'IDiv experts. Nous vous demandons donc de faire preuve de la plus grande attention concernant les candidats dont la technicité est avérée et qui ont une note inférieure à la moyenne à l'issue de l'entretien.

Concernant les modalités de la sélection, la délégation **F.O.-DGFiP** en conteste la méthode. En effet, celle-ci repose sur 3 piliers soi-disant d'égale importance et étanches. Or à l'examen du projet, il apparaît qu'au-delà du dossier du candidat et de l'avis des directions locales, certains sont écartés uniquement sur la note obtenue à l'oral. Pourtant leurs compétences ont été reconnues par ailleurs, notamment dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (évaluations et avis du directeur). Force est de constater que le pilier de l'entretien est prépondérant, écartant parfois des candidats ayant le bon profil. Cette méthode n'a bien évidemment, jamais été discutée et ne figure pas sur la note de service. Sachant qu'un seul candidat sera retenu pour un poste, ce dispositif est encore plus discriminant que la sélection de la filière encadrement.

Le pilier de l'entretien est beaucoup moins normé que celui de la filière encadrement et l'avis du jury tient parfois en une seule phrase très laconique parfois même en contradiction avec le dossier du candidat. Est-ce bien sérieux ? Nous souhaiterions que cet avis soit plus étayé et précis. En effet 30 minutes d'entretien ne peuvent pas être résumées en une seule ligne.

À l'ouverture de cette CAPN, 5 postes restent vacants, 3 pour défaut de candidats et 2 pour résultats insuffisants à l'entretien. Ainsi, parmi les candidats dont l'entretien est jugé « insuffisant », l'un d'entre eux obtient la note de 8, ce qui ne devrait pas être forcément éliminatoire sans discussion dans cette instance. Par ailleurs un poste reste vacant malgré 2 candidats ayant un excellent dossier mais éliminé suite à un entretien jugé peu convaincant.

Cette année, cinq inspecteurs vont rejoindre le vivier.

À ce sujet, est-il possible d'avoir des précisions sur son mode de fonctionnement :

- pour les collègues ayant réussi l'entretien et en attente de nomination, les postes leur sont-ils proposés avant parution des fiches ?

- pouvez-vous nous communiquer le nombre d'inspecteurs sortis du vivier depuis l'origine pour rejoindre un poste et le nombre ayant perdu le bénéfice de la sélection ?

F.O.-DGFiP demande un allongement de la durée d'inscription dans le vivier.

Autre question : Que va-t-il advenir des postes pour lesquels un besoin a été exprimé et qui n'auront pas été pourvus à l'issue de cette sélection ?

Les élus **F.O.-DGFiP**, bien qu'ayant une idée de la teneur de la réponse, vous demandent comment sont financés les 17 postes créés.

Aussi nous revendiquons une augmentation significative du volume des emplois d'IDiv expert, sans pour autant les financer par des suppressions d'emplois chez les IDiv encadrants et dans les autres catégories (A, B et C).

Pour terminer sur l'ordre du jour de la CAPN, nous réitérons notre demande de bilan de la sélection d'IDiv expert.

Pour **FO** le propre d'une organisation syndicale est de porter et faire aboutir les revendications des salariés, à savoir :

- Défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers.
- Augmentation immédiate de 16 % de la valeur du point d'indice pour compenser la perte du pouvoir d'achat depuis 2000.
- Non à l'augmentation de la CSG et pour le financement de la protection sociale par les cotisations.
- Arrêt des suppressions de postes et titularisation des non-titulaires et des contrats aidés.
- Arrêt des fusions/restructurations/réorganisations.
- Comblement de tous les postes vacants.
- Refus des abandons et privatisations des missions en référence à « Action Publique 2022 ».
- Revendique le maintien de la séparation ordonnateur/comptable mise à mal par les expérimentations programmées.
- Retrait du RIFSEEP.
- Non au jour de carence.
- Amélioration des carrières.
- Préservation du Code des pensions civiles et militaires (CPCM) et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

BULLETIN D'ADHESION

FO DGFiP

NOM : ---------- **PRÉNOM** : ----------

N°matricule (ex N°AGORA) : ---------- **ADRESSE MÈL :** ----------

GRADE : ---------- **QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL** : --------- %

AFFECTATION : ----------

déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFiP)

Fait à ---------- **le** ----------

(signature)

➔ **66 %** ***de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu***