

IDiv

CAPN n°3&4 conjointes du 28 au 2 juillet 2018

Tableau d'avancement au grade d'IDiv CN 2018

Sélection au TA d' IDiv une marche de plus en plus difficile à gravir !

La CAP Nationale conjointe concernant la sélection des IDiv CN a débuté le jeudi 28 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable du bureau RH-1B.

Après la lecture des déclarations liminaires (voir ci-dessous), la Direction Générale a indiqué que la suppression des postes C4 était une opportunité pour la promotion à IDiv CN.

F.O.-DGFIP, est en complet désaccord avec cet argument car depuis quand des suppressions de structures sont-elles génératrices de débouchées ?

En effet, le nombre de postes comptables se réduit chaque jour un peu plus non seulement dans la catégorie C4 mais aussi C3 et C2.

Pour ce qui concerne les modalités de l'entretien de sélection et notamment la grille d'appréciation du jury, **F.O.-DGFIP**, a demandé que chaque item fasse l'objet d'une note chiffrée pour que les candidats et les élus puissent se situer plus précisément. En effet, à titre d'illustration, comment 2 cotations « bon » et 2 cotations « moyen », peuvent déboucher sur une note inférieure à 10 ?

Quelques membres du jury émettent des expressions littérales trop succinctes, voire en inadéquation avec la note finale.

La Direction Générale, consciente du sujet va réfléchir aux modalités d'amélioration de cette cotation.

Dès lors, **F.O.-DGFIP**, a de nouveau réclamé plus de transparence se traduisant par un cadrage plus strict et une meilleure formation des notateurs afin d'homogénéiser la teneur des entretiens. Pour autant, **F.O.-DGFIP**, ne cautionne pas ce grand oral (cf. notre liminaire).

Ces remarques relatives au jury d'entretien, valent également pour les membres du jury blanc.

À cet égard, il a été constaté des décalages flagrants entre l'oral blanc et l'entretien, ce qui a dérouter beaucoup de candidats.

La Présidente de séance a déclaré que comme tous les ans, des marges de manœuvres, concernant l'inscription de candidats supplémentaires dans le vivier, existaient selon la qualité des dossiers, sachant qu'en dessous de la note de 9/20 aucun dossier ne sera rattrapé.

Pour autant, la situation de chacun sera étudiée au « cas par cas » en tenant compte des 3 piliers de la sélection : carrière, avis du directeur et entretien.

Une nouvelle fois, l'Administration a refusé de communiquer les comptes rendus des comités d'entretien des candidats retenus au projet (cf. liminaire) ne permettant pas aux élus des personnels d'avoir des points de comparaison.

F.O.-DGFIP, trouve inadmissible que certains membres de jury se permettent de juger l'âge du candidat en indiquant qu'il est trop jeune ou trop âgé, alors même qu'il remplit les conditions de présentation à cette sélection.

L'Administration a rejeté à notre demande de prorogation de la durée de maintien des cadres dans le vivier au-delà de 3 ans.

La Direction Générale ne raisonne pas en pourcentage de résultat mais en volume de promotions, car le nombre de cadres sélectionnés correspond aux emplois.

Ainsi, selon son analyse, le contexte serait favorable compte tenu de nombreux départs à la retraite.

À cette occasion **F.O.-DGFIP**, a dénoncé une vacance d'emplois dans toutes les catégories A, B et C en raison de l'absence d'anticipation des départs en retraite.

F.O.-DGFIP a attiré l'attention de l'administration sur les candidats détachés, hors réseau, et dans les services informatiques et plus généralement les collègues non-encadrant afin qu'ils ne soient pas pénalisés du fait de leur fonction actuelle de non-encadrant.

Éléments chiffrés :

- **Candidats : 783 pour le tableau 2018** (contre 706 en 2017, 681 en 2016 et 612 en 2015) ; À noter 53 candidats se sont désistés.
- **301 candidats** sélectionnés **au projet, 336 retenus** à l'issue de la CAPN (303 et 330 retenus en 2017 et 294 et 315 retenus en 2016).
- sur les **35 candidats** inscrits au tableau à la CAPN et qui ne figuraient pas au projet, **13 étaient défendus** par **F.O.-DGFIP**.

Les votes :

Pour : administration.

Contre : **F.O.-DGFIP**, Solidaires, CGT et CFTD.

Non-participation au vote : CGC/CFTC

Explications de vote **F.O.-DGFIP** :

F.O.-DGFIP renvoi ces explications de vote à la déclaration liminaire, tout en réitérant son opposition à ce système de sélection dont l'entretien sert de couperet et ne reflète pas le potentiel du candidat.

F.O.-DGFIP constate que de nombreux inspecteurs n'ont pu accéder à la marche de plus en plus haute de la sélection à IDiv CN. En effet, chaque année les candidats sont de plus en plus nombreux, soit 77 de plus que l'an passé et pour autant le taux de réussite ne cesse de décroître au fil des années témoignant de la difficulté de ce Tableau d'Avancement.

Cette possibilité de dérouler une carrière continue de s'amenuiser, dans un contexte dégradé où le nombre d'emplois diminue et la valeur du point d'indice gelée depuis 2010.



Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

La Cour des Comptes, rend un rapport au vitriol pour fêter les 10 ans de la DGFIP.

Ainsi, selon les « sages de la rue Cambron », à la DGFIP il ne se serait rien passé depuis 10 ans. Les deux anciennes directions n'auraient été que juxtaposées. Les régimes indemnitaires auraient été harmonisés vers le mieux disant. Le réseau territorial n'aurait été qu'insuffisamment réduit et subsisteraient d'importants gisements de productivité. Le processus d'affectation des agents de la DGFIP est pointé par la Cour des Comptes. Pour cette dernière, ce processus apparaît déséquilibré et répondant davantage aux attentes des agents qu'aux nécessités de service.

F.O.-DGFIP condamne avec force cette manœuvre de désinformation partisane, qui étonnamment survient dans un calendrier où le gouvernement s'apprête à rendre public ses arbitrages dans le cadre du programme « Action Publique 2022 ».

F.O.-DGFIP s'oppose à toute tentative du gouvernement relayée par la DGFIP de tenir compte des préconisations de la Cour des Comptes. Notamment en ce qui concerne les transferts de mission, les suppressions d'emplois, le resserrement du réseau.

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 des représentants du personnel. **F.O.-DGFIP** considère que les combats ne sont jamais perdus et exige le retour aux dispositions mises en place au début de la mandature.

Cette CAP illustre bien le mépris général du gouvernement et par là même de notre administration vis-à-vis du paritarisme et de la défense des intérêts des agents.

Non content de réduire à 2 jours le temps de consultation, l'administration a adressé aux représentants du personnel une première vague de documents au format pdf donc non exploitables un peu avant 14 heures lundi 25 juin. Un lien vers les grilles d'appréciations et dossiers de candidatures nous a été communiqué à 14 h 45. Il a donc fallu télécharger ces documents. Ce qui a encore un peu plus amputé notre temps de consultation. Le lendemain à 11 h 24, les comptes rendus d'évaluation ainsi qu'un rapport rectificatif ont été transmis aux élus. Ces pratiques détériorent un peu plus le travail de préparation des dossiers. N'oublions pas que nous sommes ici pour défendre les intérêts de tous les agents. Les méthodes que l'administration emploie constituent une entrave à la représentation des personnels. Les mêmes errements se sont déjà produits l'an dernier. Par ailleurs, nous avons relevé un certain nombre d'anomalies dans le rapport et notamment sur la répartition des lauréats selon leur affectation. La délégation centre est a été amputée de plusieurs départements qui se retrouvent dans la délégation centre ouest. Ceci fausse bien évidemment le pourcentage de lauréats par inter région. Ces dysfonctionnements résultent-ils d'un manque d'effectif dans les bureaux RH ?

Depuis 2010, **F.O.-DGFIP** est opposé à la procédure de l'entretien qui est le critère déterminant de la sélection IDiv encadrement malgré la prétendue étanchéité des 3 piliers. 40 minutes d'entretien ne sauraient remettre en cause l'expérience professionnelle, attestée par la hiérarchie sur le long terme. Cet oral n'introduit que discrimination et subjectivité.

Concernant le processus de sélection, nous avons relevé des dysfonctionnements préjudiciables aux candidats.

Ainsi, certains candidats sont qualifiés comme étant à confirmer par le Directeur au motif qu'ils n'exercent pas ou n'ont pas exercé de fonctions d'encadrement.

Des avis du supérieur hiérarchique sont succincts et d'autres très étayés. Parfois, hormis le qualificatif « apte » aucune appréciation n'est portée sur les aptitudes du candidat à exercer des fonctions d'encadrement.

Cette appréciation lapidaire sera forcément pénalisante si le collègue n'a pas obtenu la moyenne à l'entretien de sélection.

Cette année encore, malgré les promesses passées de l'administration, nous constatons à nouveau que les appréciations formulées par les jurys ne sont pas homogènes.

Nous avons notamment constaté des discordances entre les appréciations littérales des grilles, la synthèse des cotations et la note finale. Par ailleurs, les items de certaines grilles d'appréciations sont trop laconiques et ne permettent pas d'aborder correctement le dossier.

Pour illustrer notre propos, nous avons relevé sur plusieurs grilles parfois un seul mot pour évaluer les différentes dimensions. La grille d'un candidat se voit même affublée de plusieurs « oui » sans autre précision. Est-ce bien sérieux ? Quelle est l'utilité de cette grille ?

Autre question, pourquoi 3 cotations « moyen » et une « bon » débouchent sur une note inférieure à 10 ? Nous ne comprenons pas cette logique. L'an dernier nous avons déjà demandé le retour à une note chiffrée par item. Cette solution permettrait une meilleure comparaison avec les appréciations littérales. Nous réitérons cette demande.

Certains candidats ont constaté un décalage important entre les oraux blancs et la manière dont se sont déroulés les entretiens.

F.O.-DGFIP demande que les entretiens d'entraînements et de sélection soient plus encadrés. À ce titre les jurys des oraux blancs doivent être préparés et pour le moins disposer du même niveau d'information sur les critères de sélection que les comités d'entretien. L'oral blanc doit être considéré comme un entretien le plus proche possible de celui de la sélection. Certains candidats ont attiré notre attention sur l'attitude incorrecte de certains jurys.

L'an dernier, le bureau RH1B s'était engagé à communiquer aux comités d'entretien un certain nombre de fiches. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est insuffisant. Nous demandons une meilleure formation des jurys et une harmonisation de la préparation tant des jurys des oraux blancs que des comités d'entretiens.

Le cru de la sélection 2018 a un goût amer avec seulement 38,8 % de candidats (43,8 % en 2017 et 44,2 % en 2016) qui obtiennent la moyenne. Cette sélection s'apparente de plus en plus à un concours.

Des directives seraient-elles données, ou une péréquation serait-elle effectuée afin qu'un certain nombre seulement de candidats soient inscrits au vivier et non pas uniquement les plus méritants ? On peut se poser la question. À ce sujet, avez-vous des marges de manœuvre dans cette CAP ? Le nombre de collègues inscrits à l'issue des débats sera-t-il calibré en fonction de la taille du vivier et des perspectives pour ces futurs cadres d'obtenir un poste ?

Les perspectives de carrière et de hausse de la rémunération des inspecteurs sont considérablement réduites voire quasi inexistantes.

La principale issue est l'accès au grade d'IDiv de classe normale.

Ce qui explique probablement la hausse du nombre de candidats depuis 2015 (783 cette année soit 77 de plus qu'à la dernière sélection).

Pour autant, les fermetures de postes comptables, les fusions de SIE, SIP, Trésoreries, SPF et les services transverses en direction limitent encore les débouchés pour les IDiv retenus dans le vivier.

À cet égard, à l'issue du mouvement de septembre 2018, 36 collègues ayant réussi la sélection vont sortir du vivier à la fin de cette année. Nous demandons une prorogation d'au moins un an pour ces derniers sans restreindre les perspectives des nouveaux promus.

Pour **F.O.-DGFIP**, les cadres hors du réseau traditionnel ne doivent pas être freinés ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière.

Nous rappelons que les cadres des DISI et détachés doivent bénéficier des mêmes perspectives de carrière que ceux du réseau. Une attention particulière doit être portée sur leur candidature en raison de leur position hors champ de la DGFIP.

Pour conclure, le propre d'une organisation syndicale est de porter et faire aboutir ses revendications. En conséquence, **F.O.-DGFIP** réitère les siennes :

F.O.-DGFIP réaffirme son opposition à la mise en œuvre d'un seul mouvement annuel comptable et administratif.

Demande le recrutement de l'intégralité des listes complémentaires à tous les concours.

Exige l'amélioration de la situation des personnels de la DGFIP en termes de recrutements, d'affectations, de conditions d'exercice des missions, de conditions de travail et de reconnaissance des qualifications.

Exige l'arrêt des suppressions de postes et la création des emplois nécessaires pour la bonne exécution des missions.

Sur un plan **général** :

F.O.-DGFIP avec la **FGF FO**, exige le maintien d'une fonction publique statutaire de corps organisés en catégories, et à ce titre, exige le maintien des statuts particuliers.

Condamne les fusions de corps imposés ces dernières années, fusions réalisées pour réduire les effectifs, supprimer certaines missions, et engager une approche de métier de la fonction publique.

Condamne et demande le retrait du dispositif RIFSEEP, qui après la mise en œuvre de PPCR, va faciliter concrètement la mobilité forcée et le nivellement par le bas des régimes indemnitaires.

Exige l'augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° AGORA : ADRESSE MÊL :

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

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP