

### IDIV

CAPN n°3 et 4 conjointes du 29 juin au 4 juillet 2017

## Tableau d'avancement au grade d'IDiv CN 2017

### Un oral qui tourne à la mascarade !

Les CAP Nationales se sont réunies du jeudi 29 juin au mardi 4 juillet 2017 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable de l'encadrement supérieur (bureau RH1B) pour établir le tableau d'avancement d'inspecteurs au grade d'IDiv CN.

En réponse à notre déclaration liminaire (voir ci-dessous), la Direction Générale se satisfait de la progression du nombre de candidats. **F.O.-DGFIP** tempère cet optimisme d'une part en raison du nombre plus important d'inspecteurs figurants sur la plage d'appel et d'autre part, cette progression n'a pas atteint le nombre de promus en 2012.

La Présidente de la CAPN a présenté la situation du vivier :

- ✓ 36 inspecteurs vivier 2014/2015 perdront le bénéfice de la sélection à compter du 1er janvier 2018 s'ils n'obtiennent pas de poste au 31 décembre 2017.
- ✓ 93 sont inscrits dans le vivier 2015/2016.
- ✓ 189 dans le vivier 2016/2017.

À cet égard, **F.O.-DGFIP** a demandé la prolongation de la durée d'inscription dans le vivier.

Cette revendication est d'autant plus justifiée que dès 2018 il ne restera plus qu'un mouvement annuel comptable et un mouvement administratif dissocié.

Concernant la question de **F.O.-DGFIP** sur les marges de manœuvre, la Présidente de séance a répondu qu'il était possible de « rattraper » des candidats, tout en rappelant qu'il n'est pas judicieux de constituer un vivier trop important, ce

qui augmente les risques de ne pas pouvoir en sortir.

Au sujet du vivier pour **F.O.-DGFIP**, des solutions existent :

- ✓ Arrêter la restructuration effrénée du réseau qui impacte tous les postes comptables.
- ✓ Arrêter de supprimer des emplois d'IDiv, comme les 80 décidés dans la Loi de Finances pour 2017.
- ✓ Revenir à deux mouvements par an pour les IDiv administratifs et comptables.

À propos des membres du jury, la Direction Générale indique qu'ils ont bénéficié d'une formation de qualité pour autant des dérives ont été constatées.

À titre d'exemple, **F.O.-DGFIP** a constaté qu'un même jury a porté une appréciation identique pour 6 candidats. Tout porte à croire que ces 6 candidats ont tenu exactement les mêmes propos !

Est-ce sérieux ?

**F.O.-DGFIP** s'est étonné de voir figurer 7 IDiv CN et 2 IDiv HC experts postuler à la sélection d'IDiv CN encadrant, alors que les élus IDiv HC n'ont pas été convoqués à cette CAPN.

L'Administration s'apercevant de son erreur a fait savoir que ces IDiv CN et HC experts feront l'objet d'une CAPN spécifique qui aura lieu le 18 octobre prochain.

### Éléments chiffrés :

- **candidats : 706 pour le tableau 2017** (contre 858 en 2012, 816 en 2013, 670 en 2014, 612 en 2015 et 681 en 2016) ;
- **303 candidats** sélectionnés au projet, **330 retenus** à l'issue de la CAPN (294 en 2016 et 315 retenus) ;
- **103 inspecteurs** ont fait confiance à **F.O.-DGFIP** pour évoquer leur dossier devant la CAPN, certains juste pour obtenir un avis sur leur sélection.
- seuls certains candidats proche de la « moyenne » ont pu être rattrapés soit **27 candidats**, dont **13** étaient défendus par **F.O.-DGFIP**.

Encore une fois les élus **F.O.-DGFIP** ont su aux mieux défendre les intérêts des collègues malgré

un calendrier serré et un temps de préparation restreint.

#### Les votes :

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

Pour : administration et CGC/UNSA/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 et la valeur du candidat.



## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

En préambule, nous évoquerons le contexte social général, illustré notamment par les attaques contre les droits collectifs des salariés.

Commençons par le Code du travail et la négociation collective, la liste de ce qui devrait être traité au niveau de l'entreprise est stupéfiante, tout y passe : durée du temps de travail, santé et sécurité, travail de nuit, protection des salariés de moins de 16 ans, salaire emploi et même le contrat de travail en tant que tel. En clair le chef d'entreprise pourrait définir les règles du jeu sans respecter les notions légales, c'est-à-dire le Code du travail. Il ne s'agit ni plus ni moins que du retour au contrat individuel de louage de services instauré en 1830. Ce dernier met le salarié seul face au patron qui dicte ses conditions. Ainsi en 2018, le salarié serait contraint de signer un contrat de travail propre à l'entreprise, c'est-à-dire dépendant de la volonté du patron et effaçant par là même les droits collectifs conquis au XX<sup>ème</sup> siècle. Bien évidemment, la CGT-Force Ouvrière s'oppose et combat ce détricotage des droits conquis.

En ce qui concerne la Fonction Publique, pour Force Ouvrière, défendre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce n'est pas que défendre les intérêts particuliers des fonctionnaires...c'est bien plus ! Le statut garant de l'indépendance et de la neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions est également le reflet des valeurs républicaines.

Car le service public c'est avant tout l'égalité des droits et l'égalité de traitement des usagers. Quelles que soient leurs opinions, leurs croyances, leur pouvoir d'achat, le service public rend le même service aux usagers. Sur l'ensemble du territoire, il est le garant de la cohésion sociale. De fait, les valeurs de la République, liberté, égalité, fraternité et laïcité, sont fondatrices du statut. C'est pourquoi notre organisation emploie à dessein et avec force le terme de service public républicain !

Par ailleurs, FO met en garde le Ministre contre toute tentative d'externalisation, de privatisation ou d'abandon de missions pour justifier les 120 000 suppressions d'emplois évoquées durant la campagne électorale. Il s'oppose au transfert programmé des cotisations sociales vers la CSG, cheval de Troie de la fiscalisation de la protection sociale collective. De surcroît il se traduira, sans mécanisme de compensation, inévitablement par une perte significative de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires et les retraités.

FO prend acte de l'annonce de report de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Il rappelle les délais extrêmement contraints accordés aux services de la DGFIP et les moyens en constante diminution pour réaliser cette réforme. Il conteste par avance toute velléité du gouvernement de se défaire sur un supposé niveau d'impréparation de la DGFIP pour justifier ce report. Pour notre part, cette décision est davantage sous tendue par la volonté de rendre visibles les conséquences du transfert cotisations sociales/CSG au 01/01/2018. **F.O.-DGFIP** réaffirme son opposition à cette privatisation rampante de la collecte de l'impôt et revendique son abandon.

La Direction Générale des Finances Publiques n'a pas marqué de trêve et poursuivi le travail de destruction méthodique du réseau et d'abandon programmé de missions en accélérant les fusions, restructurations, fermetures et suppressions de sites et de postes. Il dénonce par ailleurs les conséquences lourdes de la Loi NOTRÉ pour les services et à termes sur le réseau de la DGFIP. Le conseil syndical réitère sa demande d'arrêt de tous les chantiers en cours à la DGFIP et d'ouverture d'une véritable discussion permettant d'établir un bilan contradictoire des réformes effectuées et d'évaluer les conséquences des projets en cours sur la qualité du service rendu et les conditions de travail des personnels.

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. Bien entendu nous ne sommes pas dupes, la restriction du temps de consultation des CAPN s'inscrit dans un vaste plan de démantèlement des statuts de la fonction publique et par-delà du paritarisme. Pour autant, les élus **F.O.-DGFIP** demandent simplement le retour aux conditions antérieures afin de pouvoir défendre les agents dans le cadre des règles de gestion. Tout affaiblissement du paritarisme a son corollaire, l'autoritarisme qui se traduit, entre autres, par la volonté d'affaiblir le rôle des représentants des personnels et que bien évidemment FO combat et combattra avec détermination. **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.

Depuis 2010, **F.O.-DGFIP** est opposé à l'entretien de sélection au grade d'IDiv CN qui cette année tourne à la mascarade ! Lors de la préparation de cette CAPN, **F.O.-DGFIP** a relevé à la lecture des avis des supérieurs hiérarchiques et des commentaires des grilles du jury d'oral, le grand désarroi des candidats non inscrits au projet.

Ce sentiment se trouve exacerbé par de nombreux dysfonctionnements préjudiciables aux candidats qui sont recalés sur des appréciations particulièrement subjectives et incohérentes.

Concernant les avis émis par les supérieurs hiérarchiques, des candidats ayant obtenu une note supérieure à 10 ne sont pas retenus faute d'avoir reçu un avis « apte ». Pour exemple un candidat écarté a obtenu la note de 15 !

Plus grave, certains services RH leur ont indiqué que l'avis « à confirmer » n'était pas préjudiciable à une sélection....

Le cru de la sélection 2017 (vivier 2018) a un goût amer avec seulement 43,8 % de candidats (44,2 % en 2016) qui obtiennent la moyenne.

Si le nombre de candidats repart à la hausse en 2017, (706 cette année soit 25 de plus qu'à la dernière sélection et 94 de plus qu'en 2015) au final peu sont élus. Fort est de constater que nous restons loin des 858 postulants 2012 (vivier 2013). Constat d'actualité, le grade d'IDiv devient moins attractif et les perspectives de carrière amoindries.

Les restructurations à l'ordre du jour des prochains Comités Techniques Locaux ne présagent pas d'améliorations futures. Les fusions de SIE, SIP, Trésoreries, SPF et les services transverses en direction limiteront encore les débouchés pour les IDiv du vivier.

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.

**F.O.-DGFIP** demande que les entretiens blancs et de sélection soient encadrés et qu'il y ait des catégories bien déterminées tant par filière que par thèmes.

Des bonnes intentions de la Direction Générale lors du GT de février 2016 aux réalités des entretiens, le pas n'a toujours pas été franchi. L'oral blanc doit être considéré comme un entretien le plus proche possible de celui de la sélection.

Nous sommes contraints, cette année encore, d'attirer votre attention sur certaines imprécisions contenues dans les documents qui servent à apprécier ou non la sélection !

Exemples :

- Sur l'avis « à confirmer » du supérieur hiérarchique certaines motivations ne sont pas toujours recevables par exemple au motif que le candidat n'a pu exercer ses qualités managériales. Est-t'il normal que l'avis du Directeur soit reporté à l'identique d'une sélection à l'autre ou qu'il ne tienne qu'en une ligne ?
- Items de la grille d'appréciations trop lapidaires ne permettant pas d'assurer une bonne défense du dossier. Pour illustrer ce point : dans la grille d'appréciation comment peut-on qualifier de « moyen » une communication « bonne » sous cet unique vocable !
- Incohérence entre l'appréciation littérale d'un item et sa synthèse. À ce titre, pourquoi trois « moyen » et un, voire 2 « bon » donnent une note inférieure à 10 ? Cela semble défier toute logique ! Nous demandons le retour de la

note chiffrée par item afin de mieux la comparer avec les appréciations. Là encore, vous semblez préférer l'opacité. Nous attendons des éclaircissements de l'administration sur ce point.

- On a relevé des absences de qualificatifs des items de synthèse.

Entre les compétences reconnues accentuées par des avis élogieux des supérieurs hiérarchiques et les commentaires littéraires de certains membres du jury très succincts voire ironiques, les abîmes de l'incohérence sont atteints !

Concernant les jurys, d'une manière générale, **F.O.-DGFIP** demande qu'une meilleure formation leur soit dispensée, notamment dans la manière de conduire les entretiens. À cet égard un meilleur cadrage des entretiens de la part de la Direction Générale s'impose pour que les candidats bénéficient d'une égalité de traitement.

Nous souhaitons également que les commentaires des différentes dimensions évaluées soient plus détaillés afin d'être plus compréhensibles lors de l'évocation des dossiers.

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

Les nouvelles modalités, combattues par toutes les Organisations Syndicales fixant à organiser un mouvement annuel tout en dissociant le mouvement comptable des IDiv de leur mouvement administratif vont être applicables au prochain mouvement.

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

Nous avons appris lors des GT du 5 avril et du 2 mai 2017, que serait désormais organisé un seul mouvement annuel dissociant le mouvement comptable du mouvement administratif.

La Direction Générale tente de justifier ce changement en prétextant clarifier les carrières des IDiv comptables et administratifs sachant que les cadres pourront continuer à participer aux deux campagnes annuelles.

Le calendrier sera le suivant :

1) les mouvements comptables C1 et C2/C3 sont désormais lancés début octobre 2017 et porteront sur les vacances d'emplois ouvertes du 1er janvier au 31 décembre 2018

La CAP C2/C3 serait organisée avant la mi-février 2018. Les prises de fonction s'effectueraient à la date de libération des postes comme aujourd'hui.

Pour les postes libérés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, les prises de fonction s'effectueraient à compter du 1<sup>er</sup> mars et au plus tard au 15 avril 2018.

2) Le mouvement des IDiv administratifs sera lancé à la mi-février 2018 pour une CAP mi-mai 2018 et des prises de fonction au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

La Direction Générale « vend » le mouvement unique en indiquant qu'il favorisera selon elle la visibilité des cadres sur les postes vacants. En réalité pour **F.O.-DGFIP** ce changement de calendrier réduira la visibilité des cadres car il est illusoire de penser que tous les départs en retraite seront recensés 16 mois avant leur effectivité.

C'est désormais au tour des IDiv comptables d'être laminés par cette règle absurde et uniquement budgétaire d'un seul mouvement annuel. On peut vraiment se poser la question de la réelle motivation de la DGFIP de vouloir maintenir un réseau et pour cela de faciliter le turn-over de ses cadres supérieurs !

En raison de l'annualisation des mouvements, **F.O.-DGFIP** vous demande de prolonger de manière significative la durée de maintien dans le vivier.

Si un IDiv administratif prend un poste comptable au 1er janvier 2018, il ne sera donc remplacé que le 1er septembre 2018...Comment la DGFIP va-t-elle gérer ces intérimaires administratifs ? Questions restées pour l'instant sans réponse.

À force de vouloir harmoniser par le bas, la DGFIP va amplifier, au cas d'espèce, le malaise des IDiv administratifs qui sont les grands perdants de la fusion et des nouvelles règles de gestion.

Nous vous demandons, les statistiques pour les candidats affectés en Centrale, en DISI ou encore mis à disposition ou en détachement.

En résumé **F.O.-DGFIP** demande :

1) Sur la préparation des IDiv en Direction :

- une formation identique des jurys blanc et des comités d'entretien, tout en soulignant que ces derniers sont insuffisamment préparés.

2) Sur l'avis du supérieur hiérarchique :

- qu'il soit en cohérence avec les dernières évaluations.

3) Sur la grille d'appréciation :

- Nous demandons le retour de la note chiffrée par item afin de mieux la comparer avec les appréciations.

4) Le détail actuel du vivier.

Les marges de manœuvres de cette CAPN seront-elles supérieures à celles de l'année précédente ?

En tout état de cause, **F.O.-DGFIP** constate un manque d'attractivité de la fonction même s'il y a une légère hausse du nombre de candidatures.

Pour conclure, le propre d'une organisation syndicale est de porter et faire aboutir ses revendications.

En conséquence, **F.O.-DGFIP** les réitère, à savoir :

- le recrutement de l'intégralité des listes complémentaires à tous les concours A, B et C,
- nous exigeons 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,
- nous demandons le retrait immédiat du RIFSEEP.

Les élus **F.O.-DGFIP**

Laurent ROSE-HANO – Yves LE VAILLANT – Véronique PECORINI –  
Bruno DEPRez – Maryline SOUCHARD

Experts : Jean-Pierre SALVADOR – Adrien TIREL – Michaël LE BAIL

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière 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**