



Numéro 158- Juillet 2012



LA PROMOTION EST BIEN DEVENUE UN « COUP DE POKER MENTEUR » !



Le projet de sélection pour le T/A IDIV CN 2013 et l'analyse des dossiers viennent malheureusement confirmer les craintes, exprimées par FO-DGFiP, lors des discussions sur les règles de gestion des A+ en novembre et décembre 2010.

À l'issue du premier exercice de ce dispositif en mode Finances Publiques, de nombreux inspecteurs sont écartés du tableau d'avancement uniquement par cet oral.

- Peu importe le parcours professionnel des candidats.
- Peu importe l'avis favorable émis par les directions locales, qui sont ainsi déjugées.
- Peu importe les notations où 3 fois +0,06 ne suffisent pas.
- Peu importe si le candidat a été inscrit précédemment sur un T/A équivalent avec un autre mode de sélection.
- Peu importe si le candidat a été inscrit il y a peu sur le T/A au grade d'IP (donc s'il a eu plus de 12).
- Peu importe si le candidat est déjà en situation, parce qu'il gère un poste comptable reclassé C3 ou s'il a été sélectionné à l'article 23.

C'est bien l'oral qui fait la sélection !

Il nous a donc semblé utile de reprendre les propos du Syndicat dans son compte-rendu de décembre 2010. Propos qui démontrent que ses craintes étaient malheureusement fondées.

Lors d'un groupe de travail du 29 novembre 2010, les futures règles de passage du grade d'Inspecteur à celui d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale avaient été examinées.

"L'administration proposait le dispositif de sélection suivant, reposant sur trois « piliers » :

- examen du dossier professionnel ;
- avis du Directeur Départemental ;
- entretien de sélection d'une durée de 30 minutes devant un « grand jury ».

Outre les compétences techniques et managériales du candidat, ce jury avait vocation à tester l'aptitude du candidat « à porter la vision de la direction générale ».

Par ailleurs « au cours de l'entretien le positionnement du candidat serait apprécié notamment sur les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de la DGFiP ».

Au cours de ce groupe de travail, FO-DGFiP s'était vivement opposé à la mise en place d'un oral qui instaurerait un obstacle supplémentaire à la promotion des Inspecteurs.

Philippe RAMBAL, Directeur adjoint au Directeur Général, prenait alors en compte l'argumentaire développé par FO-DGFiP lors de cette réunion et proposait donc une solution alternative, à savoir une sélection sans passage d'oral.

En effet, si les Inspecteurs de la Filière Fiscale exercent rarement des fonctions d'encadrement, il n'est pas de même pour les Inspecteurs de la Gestion Publique, qui peuvent exercer des fonctions de chef de poste, de chef de service ou d'adjoint encadrant une équipe.

Il rappelait que le mode de sélection dans cette filière n'avait pas conduit à promouvoir de plus mauvais cadres que dans la filière fiscale.

Il démythifiait d'ailleurs la soi-disant objectivité du jury, qui a davantage pour objectif d'écarter un candidat plutôt que de le rattraper. Enfin il évoquait la mise en place de CAP Locales, afin de rendre plus transparent l'avis du Directeur Départemental, au travers des débats avec les représentants locaux des personnels, avant avis de la CAPN.

Cette nouvelle proposition a été examinée lors du groupe de travail qui s'est réuni le 17 décembre 2010. Le Directeur adjoint a présenté le nouveau projet en rappelant la différence de doctrine d'emploi des Inspecteurs de chaque filière.

Pour **FO-DGFiP**, cela allait dans le bon sens. En effet, alors que les Inspecteurs n'ont rien gagné dans la fusion, faire jouer leur promotion sur un « coup de poker » d'un oral de 30 minutes était inadmissible. Le débat s'engageait autour de la nouvelle proposition.

Quelle ne fût pas notre surprise d'entendre l'Union SNUI/SUD, la CGT et la CFDT exiger le maintien du barrage de l'oral en totale contradiction avec leur position d'une carrière linéaire sans barrage défendue lors des groupes de travail sur les nouveaux statuts. Revendiquer un examen oral de 30 minutes pour juger d'une carrière de 30 ans est plus que surprenant !

Ces mêmes OS refusaient par ailleurs l'instauration des CAP locales lieu de concertation de proximité par excellence.



N'auraient elles pas confiance en leurs représentants des personnels, élus de terrain ?

Devant ce front commun, l'administration retirait donc sa proposition alternative et repositionnait l'oral de sélection, dont l'un des effets pervers est de réduire drastiquement le nombre de candidats à la promotion.

Pour **FO-DGFiP**, s'il n'existe pas de système parfait, il faut un système lisible :

- les Inspecteurs candidats à la sélection au grade supérieur doivent être sélectionnés en fonction de leur ancienneté administrative, de la qualité de leur dossier professionnel telle qu'elle apparaît au travers des feuilles d'évaluation-notation. L'avis du Directeur local doit être basé sur ces appréciations ;
- c'est bien l'examen des dossiers en Commission Administrative Paritaire, où siègent les représentants des personnels qui est le meilleur garant d'objectivité et de transparence et non l'avis d'un jury basé sur un entretien de 30 minutes. »

Pour **FO-DGFiP**, 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière d'inspecteurs qui ont démontré leurs qualités professionnelles, au sens large du terme, qualités attestées par les supérieurs hiérarchiques sur le long terme.

FO-DGFiP dénonce le non-respect des engagements de l'administration sur l'équilibre des trois piliers. La carrière des personnels ne saurait se jouer sur un coup de bluff dans un jeu du poker menteur.

☎ 02-40-20-76-56. -✉ fo.drifip44@dgifp.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgifp-sd.fr/044/>

Permanences

VERSAILLES : le lundi et jeudi matins – le mardi après-midi (02.40.20.76.56)

CAMBRONNE : le dernier vendredi de chaque mois (02.40.89.66.87)