

"La pierre la plus solide d'un édifice est la plus basse de la fondation".

Numéro 180- Juillet 2013

L'inFO44



CAPN n°3&4 conjointes du 8 au 11 juillet 2013

Tableau d'avancement au grade d'IDiv (CN 2014)

La Direction Générale durcit la sélection

Les CAPN des IFiP et IDIV CN ont été réunies du 8 au 11 juillet 2013 sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau RH 1B.

816 candidats (contre 858 en 2012, soit - 5 %) ont tenté leur chance (53 % FF et 47 % FGP).

146 ont été candidats en 2012 et 2013, mais comme l'ont fait remarquer les élus **F.O.-DGFIP**, plus de 150 qui s'étaient portés candidats en 2012 n'ont pas retenté. Nombreux parmi eux ont contacté **F.O.-DGFIP** pour exprimer leur amertume d'avoir été sanctionnés par 30 minutes d'entretien devant deux personnes. Il faut mettre en regard une carrière bien remplie avec, pour beaucoup d'Inspecteurs, des appréciations souvent élogieuses de plusieurs directeurs successifs sur leur parcours professionnel.

Un oral couperet

48 % des candidats ont obtenu une note supérieure à 10. Près de 40 % se sont vus attribuer une note inférieure à 8; parmi eux nombreux sont ceux qui donnent entièrement satisfaction et sont soutenus par leur direction. Les représentants de la Direction Générale estiment qu'ils sont de très bons Inspecteurs mais qu'il en faut plus pour être IDIV.

Probablement que ce plus est détecté en 30 minutes par le jury (NDLR) ! Si il fallait étayer par l'exemple, un inspecteur (qui n'est pas à bachelon terminal) a aligné quatre +0,06 sur les quatre dernières années; il est bien sûr très soutenu par sa direction locale qui lui trouve toutes les qualités pour devenir IDIV. Il a eu 7 à l'oral et donc est jugé... "à confirmer". Puisqu'on vous dit que les trois piliers sont égaux !!!

La Direction Générale s'évertue à prétendre qu'il y a équilibre entre les trois piliers. Pour **F.O.-DGFIP**, en refusant purement et simplement de 'repêcher' des dossiers de candidats dont la note est inférieure à 9 comme cela avait été le cas en 2012, la Direction Générale dégrade l'équilibre entre les trois piliers en donnant davantage de prépondérance à la note obtenue après l'entretien.

Résultats de la CAPN

29 candidats dont le dossier a été soutenu par une organisation syndicale (16 candidats ont eu plus de 10 dont un 18 mais avec avis «à confirmer» de la direction locale) sur les 205 évoqués (dont 116 par les élus **F.O.-DGFIP**) ont été « repêchés » et inscrits au tableau d'avancement. 60 l'avaient été l'an dernier. L'administration s'est montré beaucoup plus sévère.

Au final, 403 IFiP sont inscrits sur le tableau d'avancement (millésime 2014) contre 575 l'an passé (sur 858 candidats taux de 67 %).

Certains revendiquent un vivier suffisant. C'est quoi un vivier suffisant ? La Direction Générale a annoncé qu'il lui paraissait inutile d'abonder le vivier si les IFiP ne parvenaient pas à obtenir un poste de grade supérieur au bout de leurs cinq possibilités. **F.O.-DGFIP** partage l'analyse et refuse les marchés de dupes : à quoi bon laisser les collègues monter sur le quai s'il n'y a pas de places dans le train qui ne fait que passer ?

Les élus **F.O.-DGFIP** ne valident pas la sélection Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté CONTRE le tableau d'avancement car :

- **F.O.-DGFIP** est défavorable à ce processus de sélection qui privilégie l'entretien de 30 mn
- Des IFiP, excellents professionnels, reconnus pour leurs capacités sont écartés de la promotion par un oral sanction - La Direction Générale a durci la sélection. Certains candidats écartés auraient été inscrits avec le même résultat à l'oral l'an passé.

Ils ont également demandé la tenue d'un groupe de travail spécifique pour analyser le mode de sélection après deux années de mise en oeuvre. Par ailleurs ils ont réclamé un groupe de travail pour les Inspecteurs chargés des

S
P
É
C
I
A
L

I
D
I
V



fonctions d'Huissier auxquels de nombreuses directions locales dénie les compétences managériales du fait qu'ils ne dirigent pas d'équipes. Ils ne se trouvent de ce fait pas à égalité de chance avec les autres candidats. Deux autres syndicats ont également voté CONTRE. Une seule se montre solidaire avec l'Administration en s'abstenant non sans préciser que les trois piliers avaient un sens !

Pour information : nombre de dossiers confiés à FO 116 (Solidaires : 54, CGT : 25 et CFDT : 10). Ces chiffres attestent de la crédibilité de notre organisation auprès de ces personnels pour la défense de leurs intérêts

Extrait de la déclaration liminaire

Pour en venir à l'objet de cette CAPN, nous vous avons demandé lors de la sélection 2013 d'en faire le bilan et une analyse avec les organisations syndicales. Afin de vérifier si ce processus de sélection était le plus pertinent, nous demandions, entre autres, le nombre d'ayant vocation ou la plage d'appel, selon la terminologie de l'une ou l'autre filière. Nous avons pu vérifier qu'une majorité des candidats non retenus a très mal vécu la nouvelle procédure de sélection et beaucoup nous ont fait part de leur ressenti négatif et de leur découragement. Un échange sur ce sujet aurait permis une meilleure compréhension voire une amélioration des modalités du dispositif. À défaut nous retrouvons les mêmes griefs pour la sélection 2014.

Vous indiquez dans le rapport de cette année que 146 inspecteurs ont repassé l'oral. Vous omettez de dire qu'ils sont plus nombreux à ne pas l'avoir fait.

Nous constatons une fois de plus des divergences notoires entre le dossier professionnel des candidats et l'avis du directeur local par rapport aux appréciations portées sur la grille d'analyse des jurys. Alors que des inspecteurs sont estimés par leur hiérarchie pour leurs capacités professionnelles, relationnelles et managériales, qu'ils sont reconnus depuis plusieurs campagnes d'évaluation aptes à exercer des fonctions d'encadrement et de grade supérieur, en trente minutes un jury leur dénie ces qualités.

Alors que les trois piliers de la sélection devaient avoir la même importance, il s'avère de nouveau que c'est bien l'oral qui est discriminant. Sachant que les jurys ont des « cibles » à atteindre, à savoir 50 % au-dessus de 10, 10 % entre 8 et 10 et 40 % à éliminer en dessous de 8, on voit bien que les dés sont pipés avant même le début des oraux.

Au regard des chiffres que vous nous avez fournis dans le rapport aux commissions, il apparaît que le taux de réussite est supérieur de 7 points dans une filière par rapport à l'autre. Par ailleurs sur les 101 candidats "rattrapables" qui obtiennent entre 8 et 9,5, 60 % d'entre eux appartiennent à la filière ayant déjà le meilleur taux de réussite. Nous attendons vos explications sur ce déséquilibre.

Nous ne mettons pas en cause la qualité des candidats retenus mais nous pouvons légitimement nous interroger sur l'intérêt qu'aurait l'administration à faire coïncider ces promotions avec ses besoins de cadres en fonction du déficit sur certaines missions, voire sur certaines implantations comme pourrait le laisser supposer un fort taux de réussite de la FF en Ile de France et de la FGP en Centrale. Ces craintes avaient d'ailleurs été exprimées par **FO-DGFiP** lors des groupes de travail sur les règles de gestion : nous avons dénoncé alors l'abandon de quotas départementaux déterminés en fonction du nombre d'ayant vocation et du nombre de candidats, ce qui permettait une égalité des chances d'accès au grade supérieur, quelle que soit l'origine géographique du candidat.

Vous nous précisez que les membres des comités de sélection ont d'une part reçu une formation par une consultante extérieure, d'autre part ont bénéficié d'un briefing téléphonique. Or bien que ces jurys semblent formatés pour n'intervenir que sur des sujets purement DGFiP, il existe entre eux une très grande hétérogénéité.

L'hétérogénéité transparait au niveau des questions posées et de l'importance accordée aux différents blocs de la grille d'entretien : certains jurys axent leurs questions sur des domaines métiers, d'autres plus fortement sur l'environnement DGFiP ou sur le management. Il apparaît également des disparités entre jury au sein d'une même interrégion : par ex., sur 2 comités ayant auditionnés chacun 23 candidats, un en a retenus 4 et l'autre 11. Tous les moins bons ont-ils échoué à un jury et les meilleurs à l'autre, ou existe-t-il des différences d'appréciations, induisant de fait de la subjectivité ? (...)



Pour **FO DGFiP**, 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles au sens large du terme, qualités attestées par leur hiérarchie sur le long terme. Ce mode de sélection n'est qu'une règle de gestion qui peut être remise en question dès lors qu'elle introduit de la discrimination et de la subjectivité. Enfin **FO DGFiP** rappelle qu'il revendique la création d'un treizième échelon pour les inspecteurs. Pour conclure, nous vous remercions d'avoir tenu l'engagement d'une plus grande transparence par la communication des notes des jurys. Cela a grandement facilité la préparation de nos travaux.

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

Permanences

VERSAILLES : tous les matins sauf le mercredi (02.40.20.76.56)

FO DGFiP
la force syndicale