

Catégorie A

Numéro 25 du 17 juillet 2013

Tableau d'avancement au grade d'IDiv CN 2014 CAPN n°3&4 conjointes du 8 au 11 juillet 2013

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 Madame Céline CASTELYN, adjointe au chef du bureau RH 1B.

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

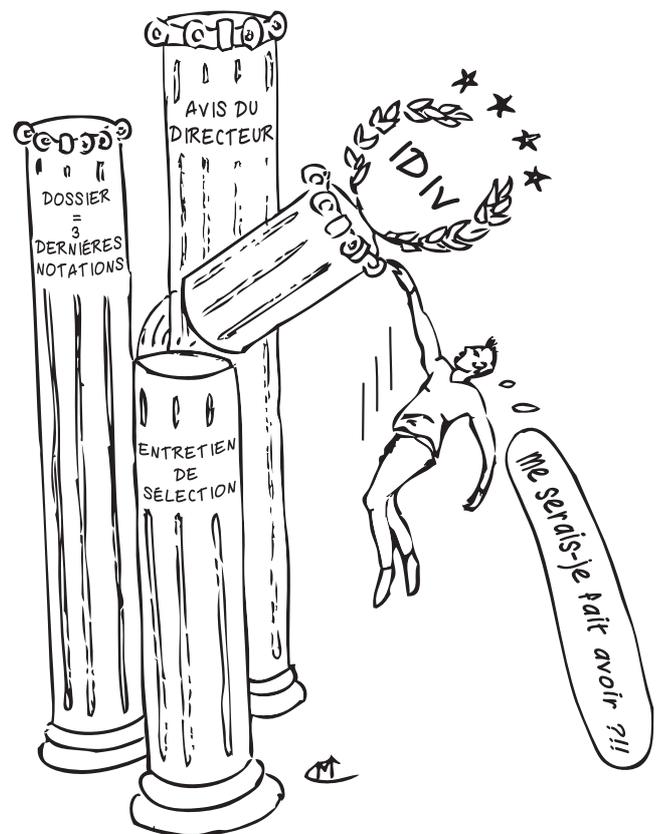
146 ont été candidats en 2012 et 2013 ; mais comme l'ont fait remarquer les élus **F.O.-DGFIP**, plus de 150 qui s'étaient portés candidats en 2012 n'ont pas retenté. Nombreux parmi eux ont contacté **F.O.-DGFIP** pour exprimer leur amertume d'avoir été sanctionnés par 30 minutes d'entretien devant deux 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) ! S'il fallait étayer par l'exemple, un inspecteur (qui n'est pas à l'échelon 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 parve-

naient 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 œuvre. Par ailleurs ils ont réclamé un groupe de travail pour les Inspecteurs chargés des 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 O.S. 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 !

Les élus **F.O.-DGFIP** :

Jean-Pierre SALVADOR pour IDIV
Yves le VAILLANT pour les IFiP
José PEREIRA et Dominique DUBREIL experts



Déclaration liminaire

Alors que cette CAPN a pour objet la promotion de cadres de la DGFIP au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale, il n'en demeure pas moins que les élus **F.O.-DGFIP** situent leur réflexion dans le cadre élargi de la situation actuelle de notre pays.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** condamne la politique d'austérité, résultant du Traité Sur la Coordination et la Gouvernance (TSCG), menée aujourd'hui en France qui conduit à une augmentation continue du chômage, à la récession économique et au recul du service public. Une fois encore, ce sont les salariés du secteur privé comme les fonctionnaires et les agents du secteur public qui en subissent les conséquences négatives dans leur vie professionnelle et personnelle.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP**, avec sa Confédération et ses fédérations, s'opposera à toute remise en cause du principe de calcul de la pension de retraite basé sur 75 % du traitement indiciaire perçu pendant les 6 derniers mois et à tout allongement de la durée de cotisations et de l'âge d'ouverture du droit. Il dénonce la campagne médiatique actuellement menée pour porter atteinte au Code des pensions, et donc au Statut Général. Pour le Syndicat **F.O.-DGFIP**, le financement des retraites relève d'autres choix économiques et d'une politique fiscale assurant une véritable répartition des richesses.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** est opposé à l'acte III de la décentralisation et à la politique de Modernisation de l'Action Publique (MAP) dont la finalité reste malheureusement de réduire l'ensemble du service public en lui ôtant ses moyens humains, matériels et financiers au prétexte de pseudo actions de modernisation. Ainsi la démarche stratégique en cours aux Finances Publiques est un véritable instrument de destruction des missions et d'étranglement du réseau, mais également des droits individuels des personnels. Le Syndicat **F.O.-DGFIP** demande à nouveau l'arrêt de la démarche stratégique directionnelle.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** est au côté des agents de la DGFIP pour dénoncer et combattre cette politique qui porte atteinte aux capacités de notre administration à assurer correctement ses missions financières, fiscales et foncières. Il demande ainsi aux ministres de traduire dans les faits leurs discours sur le caractère essentiel des missions de la DGFIP en lui attribuant les moyens nécessaires au moment où les cadrages budgétaires prévoient la poursuite de la politique de suppressions d'emplois et de réduction des crédits budgétaires pour 2014.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** refuse la régionalisation de la DGFIP et le resserrement du réseau des Directions Départementales, avec notamment la fusion de services identiques et la création de pôles supra départementaux. Il dénonce la poursuite des tests et des expérimentations de rapprochement de services ou de structures administratives qui anticipent la restructuration du réseau et exige que la Direction Générale y mette un terme.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement au maintien des statuts particuliers et son opposition à la mise en place des statuts interministériels, notamment pour les informaticiens.

Alors que, depuis 3 ans, les Fonctionnaires n'ont connu aucune hausse salariale tout en supportant une progression

régulière du taux des retenues sociales, le Syndicat **F.O.-DGFIP** revendique une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 5 % et l'ouverture de négociations salariales dès cette année.

En outre, il exige le rétablissement d'un plan de qualifications ministériel de haut niveau, nécessaire à la reconnaissance des technicités particulières des agents des Finances Publiques.

Le syndicat **F.O.-DGFIP** dénonce la communication du Directeur Général sur la démarche stratégique qui relève soit de la provocation, soit de la mystification. En effet pour lui le projet aurait été conçu avec la participation active du réseau et des services centraux. Or d'après notre chiffrage seuls 5 % des personnels y auraient participé. Par ailleurs il n'y a pas eu de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales en amont, puisqu'une seule représentée en Comité Technique de Réseau a participé à un groupe de travail il y a quelques semaines. En tout état de cause **F.O.-DGFIP** n'entend pas participer à la cogestion de la démarche stratégique, dont nous dénonçons les effets mortifères pour la DGFIP et ses agents.

La circulaire en date du 3 juin dernier adressée aux Directeurs locaux nous fait douter de la volonté du Directeur Général de préserver l'ensemble des missions de la DGFIP. Ainsi lorsque des collectivités locales souhaitent réinternaliser la gestion des services publics locaux, il invite les comptables à obtenir des contreparties de l'exécutif local.

Ce type d'ordre donné aux comptables de la DGFIP pourrait avoir pour conséquence de conduire l'ordonnateur à renoncer, par exemple, à une réinternalisation d'un service de l'eau, au détriment du service rendu et du coût pour l'usager. Cette circulaire va inmanquablement générer une réaction hostile vis-à-vis de la place de la DGFIP dans le secteur public local.

Il est à craindre que des associations d'élus interpellent le ministre en charge du budget pour lui demander si la DGFIP a bien toujours la volonté de gérer la comptabilité des collectivités locales et d'assurer son rôle de conseil, ou, si à terme, elle les pousse à se passer de ses services.

C'est pourquoi, dans un courrier adressé le 25 juin dernier au Directeur Général, **F.O.-DGFIP** lui a demandé de rapporter immédiatement cette circulaire, dont les effets seraient catastrophiques pour les services de la DGFIP.

Pour **F.O.-DGFIP** le Directeur Général doit attribuer à ses services tous les moyens matériels et en effectifs leur permettant d'exécuter correctement l'ensemble des missions dévolues à la DGFIP.

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 filière fiscale en Ile de France et de la filière gestion publique en Centrale. Ces craintes avaient d'ailleurs été exprimées par **F.O.-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 transparaît 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 exemple, sur deux 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 ?

Nous constatons un manque d'équité en fonction de la mission exercée : c'est le cas pour les informaticiens sélectionnés à hauteur de 80 % pour une filière et 50 % pour l'autre ou encore les inspecteurs exerçant les fonctions d'huissiers. Les élus **F.O.-DGFIP** avaient déjà signalé l'an passé que ces derniers étaient exposés à une problématique bien particulière. Il nous semble nécessaire également d'étudier précisément la situation des inspecteurs qui ont obtenu un poste au titre de l'article 23, qui ont été sélectionnés après l'examen de deux des trois piliers devant la CAP Nationale des inspecteurs. Cette année encore la moitié de ces collègues est recalée à l'oral.

Enfin se pose le problème des « vrais » détachés ou mis à disposition. Certains d'entre eux n'étaient plus dans le réseau DGFIP avant même la fusion. Ils n'ont pas tous accès à Ulysse. De ce fait ils sont déconnectés du nouvel environnement. Or le jury soit disant dédié à leur sélection n'a pas semblé adapté à leur situation, voire a ignoré leurs spécificités. Par ailleurs certains d'entre eux rassurés par un oral blanc sur leurs capacités à affronter la sélection, se sont vus complètement déconsidérés lors de l'entretien. Pour **F.O.-DGFIP** il est totalement inadmissible que des cadres hors réseau traditionnel faisant preuve de mobilité, soient freinés, voire stoppés, dans leur déroulement de carrière.

Pour **F.O.-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 **F.O.-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.

Paris le 8 juillet 2013

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 FO-DGFIP