

Catégorie A**Sélection IDiv CN Expert 2013/2014
CAPN n°3 et n°4 du 25 octobre 2013****Usine à gaz et mascarade**

La CAPN n°3 des Inspecteurs Divisionnaires devant émettre un avis à la fois sur la sélection des Inspecteurs au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale – filière expertise - et sur le mouvement de mutation des inspecteurs divisionnaires experts qui auraient souhaité changer de résidence à l'intérieur de leur spécialité ainsi que les lauréats de la sélection 2012 ayant intégré le vivier faute d'avoir obtenu un emploi au 1^{er} janvier 2013 s'est réunie le 10 octobre dernier.

Des fiches de postes créés en 2013 (31) ainsi que les fiches des postes non pourvus les années précédentes (14) étaient proposées à la promotion ou la mutation. Elles concernaient les filières fiscale et gestion publique.

Sur les 45 postes ainsi ouverts, seuls 35 ont été demandés par les candidats, laissant ainsi 10 emplois non pourvus. Par ailleurs 4 emplois n'ont pas été attribués, faute pour les candidats d'avoir obtenu la moyenne à l'oral de sélection, bien qu'ils aient été reconnus aptes par leur direction locale et même, pour certains, valorisés les 3 années précédentes.

Les 31 postes pourvus l'ont tous été par voie de la sélection 2013, aucun par mutation ou par un cadre du vivier.

L'examen de ces quelques chiffres soulève un certain nombre d'interrogations sur ce dispositif.

Alors que des besoins sont recensés par les directions locales et qu'ainsi sont établies des fiches de postes afin d'y pourvoir, 10 d'entre elles n'ont fait l'objet d'aucune candidature. Si leur nécessité est effectivement établie, il est dommageable, dans l'intérêt du service, que ces postes ne trouvent pas preneurs.

Sauf à penser que certains candidats potentiels ne se sentent pas au niveau d'expertise demandé, on peut légitimement s'interroger sur la réalité des besoins ainsi affichés, à moins que certaines directions locales n'anticipent la future promotion sur place d'un de leurs candidats.

En effet, sur les 31 candidats admis à cette sélection, 24 seront promus sur place, 3 passeront de leur DRFiP à la DIRCOFI de leur région, et 4 par mobilité. **F.O.-DGFIP** n'est pas opposé aux promotions sur place, mais réclame de l'honnêteté et de la transparence. Par souci d'équité, **F.O.-DGFIP** exige que les mêmes possibilités de promotion sur place soient offertes aux cadres qui occupent des emplois de niveau supérieur à leur grade, dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires et de gestion.

Alors que la sélection au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale repose sur 3 piliers d'égale importance, ce principe n'a absolument pas été appliqué lors de cet exercice. En effet sur les 59 candidats, 55 ayant été reconnus « aptes » par leur direction locale et bien qu'ayant été notés positivement les années antérieures, seuls 31 d'entre eux ont été sélectionnés. Or, contrairement à la

règle de l'ancienneté qui prévaut dans bon nombre d'opérations de gestion, cette sélection n'a été effectuée que sur la note obtenue à l'oral.

L'application de cette règle n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable avec les représentants des personnels. Elle a été imposée unilatéralement par l'administration.

Pour **F.O.-DGFIP** ce n'est pas acceptable, ni sur la forme, ni sur le fond. En effet, on peut s'interroger sur le moment où cette note a été attribuée : certains candidats ont été départagés par la note de l'oral, parfois au demi point près. Ni l'examen de leur dossier ni l'avis formulé par les directions n'ont été pris en considération lors de cette CAPN. Cette sélection reposant uniquement sur une note s'apparente davantage à un concours qu'à un tableau d'avancement.

La seule latitude de la CAPN a été la constitution ou non d'un vivier à partir des candidats non retenus mais ayant obtenu une note supérieure à la moyenne lors de l'oral de sélection. C'est ainsi que 15 candidats sont inscrits dans le vivier 2013/2014.

Pour **F.O.-DGFIP** la constitution d'un vivier semble peu opportun. En effet on n'a enregistré aucune demande d'inscrits dans les viviers des années antérieures sur les fiches de postes proposées. Par ailleurs leurs compétences sur le sujet d'expertise peuvent s'émousser au fil du temps. L'administration a d'ailleurs reconnu que demeurer 4 ans dans un vivier pouvait comporter ce risque.

F.O.-DGFIP, estimant que les « règles du jeu » changent au fil de l'eau sans discussions préalables, que la sélection relève davantage d'un concours que d'un réel examen au travers des 3 piliers prévus dans les règles de gestion, a voté contre le projet établi par l'administration.

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Avant d'aborder nos travaux, nous sommes obligés de dénoncer les effets négatifs que subiront les agents de la DGFIP qui découleront du projet de loi de Finances pour 2014 en ce qu'il concerne les agents du Ministère des Finances.

En effet ils subiront de plein fouet :

- les 2 564 suppressions supplémentaires d'emplois, soit 10 % de plus qu'en 2013
- la réduction des crédits de fonctionnement à hauteur de 50 millions d'euros qui vient s'ajouter à la baisse de 7 % subie en 2013
- l'amputation de 50 % des crédits spécifiquement dédiés à la reconnaissance des qualifications
- le gel de la valeur du point d'indice, quatre ans après sa dernière revalorisation

Alors que le Ministre avait promis, lors du Comité Technique Paritaire Ministériel du 16 octobre 2012, une stabilité pour 2014, vous comprendrez que ce projet ne répond à aucune des attentes des personnels.

F.O.-DGFIP, dans la droite ligne de la position de sa Confédération, dénonce le projet de réforme des retraites en refusant l'allongement de la durée de cotisations. Il revendique le droit à la retraite à 60 ans avec une pension servie à taux plein.

Alors que la démarche stratégique, déclinaison de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) initiée par la DGFIP va entrer dans sa phase opérationnelle, **F.O.-DGFIP** rappelle son opposition car elle n'a pour but que de détruire l'emploi public par la réduction du périmètre de nos missions.

Pour en venir aux travaux de cette CAPN, bien que le nombre de dossiers concernés soit relativement faible, cet exercice est particulièrement complexe, puisqu'il s'agit d'examiner les résultats de la phase de sélection qui repose sur 3 piliers (avis de la direction locale, dossier du candidat, oral de sélection). Ces trois piliers devant avoir une égale importance, les représentants des personnels auraient dû être destinataires en temps utile de l'ensemble des documents leur permettant d'étayer leur avis. Or une partie de ceux-ci leur étant

parvenue la veille de cette CAPN après 17 heures, seule nous est restée une demi-journée de préparation, ce qui est largement insuffisant.

Cet exercice étant récent pour une partie d'entre nous, des questions se posent sur les documents fournis :

- des fiches de postes d'une année ne sont plus proposées, alors qu'une nouvelle fiche est créée pour la même spécialité et la même implantation géographique,
- sur la dernière liste des postes proposés, des fiches proposées dans la note de service n'apparaissent plus,
- la présentation des documents (ordre alphabétique) n'est pas de nature à faciliter le travail des élus, notamment pour un délai si court de préparation.

Au-delà de ces problèmes matériels, nous contestons la méthode même de cette sélection. En effet celle-ci repose sur 3 piliers soi-disant d'égale importance. Or à l'examen du projet il apparaît qu'au-delà du dossier du candidat et de l'avis des directions locales, certains sont écartés uniquement sur la note obtenue à l'oral, alors que leurs compétences ont été reconnues par ailleurs. Pour les candidats reconnus aptes sur les trois piliers, la sélection s'est effectuée uniquement en choisissant celui qui obtient la meilleure note de l'oral, sans mise en comparaison des deux autres piliers. Or cette méthode n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les organisations syndicales et ne figure pas sur la note de service. Sachant qu'un seul candidat peut arriver sur une fiche de poste, ce dispositif est encore plus discriminant que la sélection de la filière encadrement.

Cette impréparation des travaux de la CAPN ne fait que confirmer la dégradation constante du dialogue social à la DGFIP. Ce dialogue social n'existe quasiment plus depuis maintenant 10 mois, ce que nous déplorons.

Les élus F.O.-DGFIP

Pour les IDiv CN : Jean-Pierre SALVADOR

Pour les Inspecteurs : Yves LEVAILLANT

Expert : Pascal LACROIX

Paris, le 10 octobre 2013

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

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