

GT Règles de gestion des A et A + du 17 décembre 2010 : **F.O.-DGFIP dit non à la promotion « Coup de poker »**

Lors du groupe de travail du 29 novembre 2010 concernant les futures règles de gestion des A et A + avaient été examinées les modalités de passage du grade d'Inspecteur à celui d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale.

L'administration proposait le dispositif de sélection suivant :

- examen du dossier professionnel,
- avis du Directeur Départemental,
- **entretien de sélection devant un « grand jury » d'une durée de 30 minutes,**
- avis de la Commission Administrative Paritaire Nationale.

Ce jury serait composé d'un comité de sélection national assisté de commissions interrégionales. Outre les compétences techniques et managériales du candidat, ce jury aurait vocation à tester son aptitude « **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** ».

F.O.-DGFIP s'était alors vivement opposé à la mise en place de ce dispositif qui instaurait un obstacle supplémentaire à la promotion des Inspecteurs. L'administration, prenant en compte l'argumentaire développé par **F.O.-DGFIP**, proposait donc une solution alternative, reprenant le dispositif existant dans l'ex-DGCP, à savoir un tableau d'avancement sur la base du dossier professionnel de l'agent.

Le 17 décembre dernier, cette proposition a été examinée lors d'un nouveau groupe de travail. M. RAMBAL, Directeur adjoint au Directeur Général, l'a présenté en rappelant la différence de doctrine d'emploi des Inspecteurs de chaque filière.

En effet, si les Inspecteurs de la Filière Fiscale exercent rarement des fonctions d'encadrement, il n'en 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.

L'Administration démythifiait par ailleurs la soi-disant objectivité du jury, considérant que celui-ci a d'abord pour vocation d'écarter un candidat plutôt que de le rattraper. Enfin, elle évoquait la mise en place de Commissions Administratives Paritaires Locales, afin de rendre plus transparent l'avis du Directeur Départemental, au travers des débats avec les représentants locaux des personnels et avant avis de la CAP Nationale.

Pour F.O.-DGFIP, cela correspondait à une véritable harmonisation par le haut. En effet, alors que les Inspecteurs n'ont rien gagné dans la fusion, permettre la promotion sur le « coup de poker » d'un oral de 30 minutes était inadmissible.

Lors du débat sur cette nouvelle proposition, trois organisations syndicales ont exigé le maintien du barrage de cet oral alors que, pendant les discussions sur le statut particulier de la Catégorie A, elles avaient prôné la linéarité du déroulement de carrière.

Certes, chacun est libre de ses analyses, mais c'est une approche surprenante de considérer qu'un jury composé de représentants de l'Administration serait une meilleure garantie d'objectivité et de transparence que l'avis d'un autre représentant de l'Administration, le DDFIP, qui naturellement aura la tentation de faire connaître ses préférences.

Dans le même temps, ces organisations syndicales refusaient l'instauration de CAP locales d'Inspecteurs Divisionnaires, considérant certainement comme inutile le contrôle effectué par les représentants élus des personnels.

L'administration retirait donc sa proposition alternative pour en revenir au mode de sélection de l'ex DGI, dont un des effets pervers est bien évidemment d'auto-limiter le nombre de candidats à la promotion.

Pour **F.O.-DGFIP**, s'il n'existe pas de système parfait, il faut un système lisible. Les Inspecteurs candidats 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 de leur évaluation - notation. L'avis du Directeur local doit être basé sur ces appréciations et motivé.

Pour **F.O.-DGFIP**, 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 pour les agents concernés.

F.O.-DGFIP continuera à porter ce message et à revendiquer une amélioration des conditions de déroulement carrière des Inspecteurs de la DGFIP.