

Catégorie A

Sélection TA IDIV 2013 CAPN des 5 au 11 septembre 2012

Filière « Encadrement »

Pour la première année était mis en place le dispositif de sélection des inspecteurs de la DGFIP pour l'accès au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale (IDiv CN). Il est à noter que les candidats retenus sont inscrits dans un « vivier » et qu'ils ne seront reclassés dans le grade d'IDiv CN que lorsqu'ils auront obtenu un emploi comptable ou non comptable correspondant à ce grade. Ils disposent pour ce faire de cinq tours de mutations/promotions, un par semestre à compter du 1^{er} janvier 2013.

La sélection est censée reposer sur trois « piliers », en principe d'égale importance :

- l'avis du directeur local,
- le dossier du cadre (3 dernières feuilles de notation),
- l'entretien de carrière (oral de 30 minutes).

Le nombre de candidats était de 858 :

466 (54,4 %) originaires de la filière fiscale

392 (45,6%) de la filière gestion publique

60 % des candidats, soit 514, avaient été retenus au projet avant CAPN :302 FF, soit 35,2 % de l'ensemble des candidats et
64,8 % des candidats FF212 GP, soit 24,7 % de l'ensemble des candidats
et 54,2 % des candidats FGP

À ce stade, 344 candidats n'étaient pas retenus, ne disposant pas de 3 piliers positifs. L'objet de cette CAPN était donc d'évoquer les dossiers.

En liminaire, les élus **F.O.-DGFIP** ont fait la déclaration suivante :

Déclaration liminaire des élus F.O.-DGFIP

« Monsieur le Président,

Cette CAP Nationale de constitution du tableau d'avancement au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale commune aux deux filières pour 2013 est la première du genre à la DGFIP.

En effet si la sélection au grade d'Inspecteur Départemental passait par un oral et après une validation de la CAPN compétente, elle n'était pas fondée sur l'examen de trois piliers tels que définis par les nouvelles règles de gestion des Inspecteurs Divisionnaires de classe normale de la DGFIP.

Pour les candidats à la promotion au grade de Receveur Percepteur, il n'existait pas d'oral de sélection, celle-ci reposant sur le dossier professionnel du postulant et sur l'avis du directeur local, dans le cadre de quotas départementaux définis en fonction du nombre d'ayant vocation et de candidats. Ces propositions faisaient l'objet d'une information des représentants des personnels au niveau local et étaient soumises à l'avis de la CAPN compétente.

Ce nouveau mode de sélection a fait l'objet de discussions lors de différents groupes de travail au

cours desquels **F.O.-DGFIP** a fait part de ses positions et a émis les plus grandes réserves notamment sur l'un des trois piliers que représente l'entretien de carrière.

Pour **F.O.-DGFIP** des règles de gestion ne sont pas intangibles ni écrites dans le marbre dans la durée, mais doivent s'analyser à l'aune de leur efficacité dans le respect des droits des agents à dérouler leur carrière. Nous considérons donc que ce premier exercice pratique devra faire l'objet d'un bilan et d'une analyse partagée entre l'administration et les organisations syndicales.

C'est pourquoi le rôle de cette CAPN est particulièrement important. Les élus **F.O.-DGFIP** ne sauraient se satisfaire d'être une simple chambre d'enregistrement, ni se contenter de ne rattraper à la marge que quelques dossiers.

Les chiffres que vous nous avez fournis dans le « rapport de la CAP » daté du 4 juillet dernier sont certes intéressants mais doivent être complétés des éléments suivants :

- nombre total d'ayant vocation,
- nombre d'ayant vocation par département ou par inter région,
- nombre de candidats par département ou par inter région,
- nombre total de possibilités de sélection dans le vivier.

Dans ce même document vous nous indiquez le positionnement des candidats par rapport à une « césure » dont nous n'avons pas connaissance du niveau (nombre, note ?). Or les rapports d'entretien ne contiennent que les appréciations littérales des jurys. La connaissance des notes aurait permis une appréciation plus aisée de la décision prise de déclarer un candidat « apte » ou « à confirmer ».

Les « cas particuliers » que vous évoquez dans ce rapport appellent de notre part les commentaires suivants :

- S'agissant des inspecteurs « articles 23 », ces derniers étaient promus dès lors qu'ils remplissaient les conditions statutaires. Or certains sont écartés alors qu'ils ont un bon dossier professionnel, un avis favorable du directeur local et qu'après avis de la CAPN ils ont rejoint un emploi de catégorie supérieure. La condition des 2 piliers sur 3 est donc remplie leur permettant ainsi d'accéder au grade correspondant à leur emploi.
- Il en va de même pour les inspecteurs inscrits au T.A. RP 2010.
- Pour **F.O.-DGFIP**, les inspecteurs actuellement sur des postes comptables classés C3, dès lors qu'ils

remplissent les conditions statutaires et reçoivent un avis favorable de leur directeur local doivent être promus.

- Les règles de gestion de l'ex DGCP imposaient une « année blanche » sans possibilité de promotion aux inspecteurs en détachement ou en Centrale. Victimes de cette disposition ils se trouvent aujourd'hui lésés par les nouvelles règles, alors qu'ils pouvaient légitimement prétendre à une promotion sans le changement brutal de logique de sélection.

Enfin, soumis arithmétiquement à la limite du quota départemental alors qu'ils bénéficiaient d'une proposition de leur directeur local, certains inspecteurs auraient pu être promus cette année. Or ils se trouvent également écartés.

Lors des discussions sur les nouvelles règles de gestion vous nous aviez indiqué que les 3 piliers sur lesquels reposerait la sélection seraient d'égale importance et que pourraient être retenus les candidats qui disposeraient de 2 piliers sur 3. La note de service du 28 février 2012 stipule que l'inscription des inspecteurs des Finances Publiques au tableau d'avancement d'accès au grade d'IDiv CN reposera sur 3 piliers équivalents. Il apparaît clairement aujourd'hui que les candidats écartés l'ont été particulièrement suite à l'entretien avec le jury, donnant à ce dernier une place prépondérante dans la sélection.

Alors que Philippe RAMBAL lors d'un groupe de travail démythifiait la soi-disante objectivité de l'entretien de sélection, **F.O.-DGFIP** constate que cet oral n'a d'autre but que d'éliminer les candidats. Nous y reviendrons lors de l'évocation des dossiers individuels.

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

Le recrutement par concours de 325 inspecteurs au titre de l'année 2013 est la résultante de la réduction drastique des effectifs à la DGFIP.

La réponse du 13 août 2012 du Ministre Pierre MOSCOVICI au Secrétaire Général de la Fédération des Finances FORCE OUVRIÈRE concernant la mise en œuvre du plan de qualification pour 2013 et les années ultérieures ne fait qu'aviver nos inquiétudes sur la volumétrie des promotions à venir.

Nous rappelons enfin deux revendications du syndicat **F.O.-DGFIP** pour les inspecteurs, à savoir :

- la création d'un 13^{ème} échelon,
- l'amélioration des taux de promotions. »

Les élus F.O.-DGFIP

Jean-Pierre SALVADOR pour les IDiv CN
Yves LE VAILLANT pour les Inspecteurs

Les experts F.O.-DGFIP

Gérard LAUSSAC
Dominique SALINE