

Lors de la phase de consultation précédant la CAPN, les élus **F.O.-DGFIP** ont pu constater l'hétérogénéité des appréciations des jurys d'oral, certaines étant étayées et d'autres pour le moins lapidaires. Par ailleurs les notes attribuées n'apparaissaient pas, ce qui n'a pas facilité le travail de préparation de la défense des candidats non retenus par les représentants des personnels.

Il est à noter que seuls les dossiers évoqués par les organisations syndicales ont fait l'objet d'un examen, ce que **F.O.-DGFIP** a dénoncé, puisque tous les candidats non retenus lors de la première phase n'ont pas eu la même chance d'être repêchés lors de la CAPN.

199 dossiers ont pu être évoqués au total. Les élus **F.O.-DGFIP** sont intervenus pour défendre 80 dossiers (plus grand nombre d'interventions !).

145 n'ont pas été ouverts parce que non défendus par une OS. C'est ainsi que fonctionne malheureusement la DGFIP, en violation des règles permettant de recueillir l'avis des élus en CAP.

Le président de séance a accepté de rattraper certains candidats pour lesquels l'avis du directeur était soutenu et dont la note de l'oral n'était pas inférieure à 8/20. À l'issue des discussions, 60 candidats étaient retenus, dont 36 FF et 24 GP, soit un taux de rattrapage de 17,4 %.

Le reproche le plus souvent mis en exergue par l'administration était que les Inspecteurs recalés restaient trop campés sur leur parcours et ne se projetaient pas sur le futur grade visé : L'Inspecteur doit démontrer qu'il peut assurer des fonctions d'IDiv encadrant.

Au total 575 inspecteurs sur les 858 candidats ont donc été sélectionnés pour figurer sur le tableau d'avancement à IDiv CN, ce qui porte le taux de sélection global à 67 %.

- 336 inscrits FF, soit 39 % de l'ensemble des candidats et 72 % des candidats FF,
- 238 inscrits GP, soit 27,7 % de l'ensemble des candidats et 61 % des candidats GP.

Il est à noter que lors du dernier exercice de sélection 266 candidats en FF et 292 en GP avaient été sélectionnés.

Les élus F.O.-DGFIP ont voté CONTRE ; pourquoi ?

Parce qu'il y a un véritable problème de forme :

- le calendrier n'est pas propice : la consultation des dossiers a lieu début juillet pour une CAPN de début septembre avec impossibilité de contacter bon nombre de candidats en congés annuels,
- les élus n'ont pas eu tous les éléments pour préparer la défense des candidats, notamment les notes des jurys,
- tous les dossiers n'ont pas été évoqués mais seulement ceux présentés par un représentant syndical. Le manque d'équité est flagrant : quid d'un recours éventuel devant le tribunal administratif de la part d'un candidat ?
- la longueur des travaux ne permet pas à tous les représentants des personnels de participer à l'ensemble des débats jusqu'à la fin. Les deux élus **F.O.-DGFIP** ont été présents sur toute leur durée.

Parce que sur le fond, la DGFIP ne respecte pas ses engagements :

- les travaux de la CAPN ont démontré que c'est bien la notation du jury qui discrimine (retenu ou non retenu), ce que **F.O.-DGFIP** mettait en exergue lors des groupes de travail et que les élus ont contesté en début de CAPN. Alors que dans la note de service et les discours tenus lors des réunions d'information départementales, les trois piliers devaient être d'égale importance, ça n'est manifestement pas le cas.
- quand on connaît la rotation sélective des bonifications, la pause technique ou encore l'harmonisation pour les Inspecteurs « hors réseau », les notes chiffrées et les appréciations des trois dernières années ne peuvent pas être considérées comme l'examen du parcours professionnel et du dossier du candidat,
- l'analyse détaillée du parcours professionnel des 858 candidats ne peut être faite par manque de temps par le service gestionnaire dans un processus centralisé.

Cas particulier des Inspecteurs chargés des poursuites :

Dans l'ancien système de sélection pour l'accès au grade supérieur, plusieurs Inspecteurs (ex Huissiers du Trésor) ont pu bénéficier de la promotion au grade de RP y compris sur des fonctions comptables pour certains d'entre eux. Dans le nouveau système, la porte se ferme devant les collègues qui remplissent cette mission. On leur reproche d'être sur leurs fonctions depuis trop longtemps, de ne pas pratiquer de management, de ne pas faire de formation, etc... On leur propose même dans certains départements un marché de dupes, à savoir qu'ils devraient quitter leurs fonctions actuelles (et forcément abandonner leur prime spécifique) pour être réintégrés dans des fonctions non comptables afin que l'administration puisse tester leur capacité à manager (sans aucune certitude d'être retenus).

Qui peut accepter un deal pareil qui revient à lâcher la proie pour l'ombre ? Les élus **F.O.-DGFIP** ont protesté sur le sort réservé à cette catégorie d'Inspecteurs qui occupe des fonctions spécifiques.

Ils ont été les seuls !

Le Président a convenu qu'il fallait revoir ce sujet.

Si **F.O.-DGFIP** n'est pas d'accord pour qu'un directeur fasse ou défasse une carrière, il refuse catégoriquement qu'un entretien de trente minutes fasse ou défasse, ni même qu'il freine la carrière d'Inspecteurs qui démontrent au quotidien leurs qualités. Le ressenti de deux membres d'un jury à partir d'une prestation de 30 minutes ne doit pas prédominer, en particulier lorsque les différences sont très marquées avec les appréciations des supérieurs hiérarchiques successifs, responsables de haut niveau de différentes directions.

Malgré l'insistance des élus **F.O.-DGFIP**, l'administration n'a pas démontré que les tous candidats retenus au projet remplissaient objectivement les critères de sélection et que des inscrits ne soient pas considérés « à revoir » par le jury et par leur direction.

Filière « Expertise »

Les élus **F.O.-DGFIP** ont défendu les dossiers d'excellents professionnels qui ont été recalés à l'oral du jury soit sur des notions pour le moins théoriques, soit parce qu'ils ont été interrogés quasi exclusivement sur la partie de la mission qu'ils n'exercent pas (ex : cas des emplois « expert FDL » où les Inspecteurs GP ont été interrogés sur la fiscalité et ceux de la FF questionnés sur la mission GP). Pour le Président de la CAPN, l'IDiv a vocation à tout connaître sur tout ! Du coup des postes restent vacants (comme c'est le cas de 3/4 des postes ouverts au titre de la Fiscalité Direct Locale par exemple).

Impossible pour les élus **F.O.-DGFIP** de valider par un vote positif cette sélection, ou même de voter l'abstention car elle est injuste et inéquitable. Elle privilégie le paraître à l'être et écarte de très bons voire d'excellents professionnels. La direction a prévu d'établir un bilan pour tirer les conséquences de ce premier exercice.

**BULLETIN
D'ADHESION**

FO DGFIP
la force syndicale

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 est déductible du montant de l'impôt sur le revenu