



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 8 du 03 juillet 2020

Catégorie A+
CAPN du 18 juin 2020 (audioconférence)

Compte rendu CAPN de promotions d'appel à candidatures sur postes comptables C1, C2 et C3 du 18 juin 2020 en audioconférence

"Mouvement comptable Un jour sans fin..."

Cette CAP avait pour objet l'examen des promotions sur 58 postes comptables de catégorie C2 et 28 de catégorie C3, proposés le 7 mai dernier, et pourvus exclusivement au choix.

Le recrutement au choix a visiblement pour conséquence la création du mouvement perpétuel, qui constitue normalement la qualité première des astres. En matière de mobilité, il semble relever davantage du désastre. Déjà, le 4 juin dernier, 4 postes C1 recherchaient encore désespérément preneur, certains faisant même l'objet d'un 3ème appel à candidature.

À l'issue de cette CAPN ce sont encore 24 postes qui n'ont pas été pourvus. Un certain nombre d'entre eux feront l'objet d'un nouvel appel à candidature sans qu'un calendrier n'ait pu nous être communiqué en séance. Des arbitrages doivent en effet avoir lieu entre les bureaux SPIB et RH1B. Pour quelques postes également, des questions restent en suspens compte tenu des attentes sur le nouveau réseau de proximité. Enfin, certaines fiches ont été purement et simplement retirées par la Direction d'appel sans aucune explication. Pour exemple, alors que 5 candidats au dossier irréprochable ont postulé pour le SIE de Tulle, celui-ci n'a finalement pas été pourvu et la Direction générale n'a pas été en mesure de nous fournir d'explication. La Direction de la Corrèze n'ayant communiqué les raisons de ce revirement, ni aux candidats, ni, visiblement, au bureau RH1B.

F.O.-DGFIP s'est opposé, une fois de plus, à ce processus archaïque et sélectif de recrutement au choix, ainsi qu'à sa montée en puissance (voir notre liminaire). Les élus **F.O.-DGFIP** ont par ailleurs rappelé leur attachement au paritarisme qui, loin d'être un frein à la mobilité, constitue un rempart à l'arbitraire et à l'opacité.

Si un enseignement peut être tiré de cet appel à candidature, c'est son nécessaire cadrage afin d'éviter de nombreux écueils que les candidats eux-mêmes dénoncent. Ainsi, un cadre retenu sur 2 est issu de la Direction qui a rédigé la fiche de poste, les entretiens ne servant trop souvent que de prétexte à un marché de dupes. **F.O.-DGFIP** n'est pas contre un recrutement parfois local mais contre les recrutements faits d'avance. Personne à la DGFIP n'a intérêt à ce que les cadres ne désespèrent et ne s'aigrissent. Or, cette nouvelle organisation montre, dès les 1ers mouvements, ses limites et ses aspects négatifs. La cooptation, est un très mauvais système de recrutement, en particulier lorsqu'il n'y a pas de

garde-fous. Une autre pierre d'achoppement a été relevée : des collègues qui se sont investis dans la préparation et la présentation de leur candidature ont souvent dû attendre la publication du mouvement pour savoir qu'ils n'avaient pas été retenus. Trop souvent également, ces collègues ne peuvent tirer aucun bénéfice de leur prestation puisque les Directions d'appel ne leur font aucun retour sur leur candidature.

Face à de tels écueils, la Direction générale doit s'interroger sur la pertinence de ce mode de recrutement. La Présidente de cette commission, s'est elle-même engagée à améliorer un processus qui nécessite des ajustements. Pour **F.O.-DGFIP**, si l'affectation au choix, à laquelle nous sommes opposés, doit être maintenue, elle doit, a minima, s'accompagner de règles homogènes et transparentes. Ainsi, un guide de l'entretien doit être communiqué aux Directions. De même, il semble nécessaire de rappeler un certain nombre de principes telle que la courtoisie et le respect de son interlocuteur, quel que soit son grade : un retour de sa prestation doit être fait à chacun des candidats ayant participé à un appel à candidature.

Lors de la CAPN de promotion annuelle sur postes comptables du 7 mai dernier, les élus **F.O.-DGFIP** avaient demandé que les collègues n'ayant pas trouvé de poste, soient maintenus dans le vivier une année de plus. La DG a partiellement accédé à notre requête en prolongeant d'une année le bénéfice de la sélection pour le vivier 2018. Nous avons exigé que l'exception faite pour le vivier 2018 soit étendue aux sélections suivantes, pénalisées de la même manière par le contexte sanitaire et par la raréfaction des postes. Par ailleurs, le classement par vivier et la situation qui découle de cette exception pénalise les collègues issus des sélections 2019 et 2020 qui ne peuvent espérer progresser dans le classement. Nous restons en attente d'une réponse à cette revendication que nous réitérerons lors de la CAPN relative au mouvement administratif. Celle-ci aura lieu début juillet, probablement avant le 10 juillet et une publication sera faite dans les délais réglementaires soit aux environs du 3 juillet et non pas le 29 juin comme indiqué dans le dernier calendrier.

Concernant la sélection IDIV 2021, nous avons exigé la communication rapide d'un calendrier aux collègues, ainsi que la communication des avis des Directions.

En réponse, la DG nous a tout d'abord fait part d'une difficulté technique liée à l'outil "selectidiv". Ce sont donc les Directions qui communiquent directement les avis aux cadres concernés. RH1B relancera les directions pour qu'elles communiquent très rapidement si ce n'est pas encore fait.

Les entretiens auront lieu entre la fin du mois de septembre et la 1ère semaine d'octobre.

Quelques éléments statistiques

Tableau - synthèse du mouvement 2020 sur les postes C3

	2020	2019	2018
Postes C3 pourvus par promotion (IFIP)	70	95	78
<i>Dont choix</i>	56	N/A	N/A
<i>Dont règles de gestion</i>	14	95	78
Promotions sur C3 suite à fusion	0	1	6
Promotions sur place	7	16	29
Total	77	112	113

Tableau - synthèse du mouvement 2020 sur les postes C2

	2020	2019	2018
Postes C2 pourvus par promotion (IDIV CN)	80	95	78
<i>Dont choix</i>	65	N/A	N/A
<i>Dont règles de gestion</i>	15	95	78
Promotions suite à fusion de postes comptables (C2)	2	5	1
Promotions sur place	4	13	34
Total	86	113	113

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

F.O.-DGFIP avait fait un rêve... que le dialogue social constructif qui s'était instauré durant la pandémie puisse perdurer. Il a permis notamment d'interpeller le Directeur Général face à des situations locales inadmissibles, à des abus manifestes et parfois la mise en danger des agents.

En réalité, la lecture des documents du Comité Technique de Réseau qui se déroule en ce moment même nous a vite détrompés.

Sur la base d'une analyse biaisée pointant la fragilité des petites unités de travail pendant la crise, le DG prétend que ses réformes, et notamment le NRP, iraient dans le bon sens et mieux, que la crise les conforterait. Pour **F.O.-DGFIP** au contraire, si un enseignement doit être tiré de cette crise, c'est l'agilité et la réactivité de nos structures actuelles. De même, c'est grâce à la polyvalence de ses agents qu'un service public de qualité a pu être maintenu.

Les grosses unités de travail, préconisées par le projet dit de nouveau réseau, sont structurellement inadaptées aux mesures de distanciation. De surcroît, une trop grande division et une hyper spécialisation du travail peuvent rapidement paralyser nos services.

Notre Directeur s'auto-félicite "que les mouvements de mutation puissent avoir lieu à une date qui correspond au mieux aux intérêts et aux besoins des agents". Cette remarque est particulièrement malvenue compte tenu du dérapage incontrôlé sur le mouvement de mutation des contrôleurs. En effet les collègues ne connaîtront leur affectation définitive que fin juillet voire début août selon les propos du Directeur lui-même publié le 11 juin sur Ulysse. C'est l'occasion ici encore de rappeler notre revendication et de dénoncer les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique. Les CAP de mutation n'ont jamais constitué un frein à la mobilité et à la continuité du service. Elles forment l'indispensable rempart à l'arbitraire et l'opacité. Renforcer le paritarisme, c'est s'assurer du respect des règles et de la défense des droits de tous les agents.

F.O.-DGFIP constate et condamne la montée en puissance de la sélection au choix qui passe de 10 postes de catégories C2 et C3 en 2019 à 80 en 2020. Par ailleurs, ce mode de recrutement archaïque et

sélectif semble relever du mouvement perpétuel. En effet, depuis le 4 juin dernier, 4 postes de catégories C1 recherchent encore désespérément preneur. L'un d'entre eux est offert à candidature en dehors du cadre réglementaire. **F.O.-DGFIP** y voit la conséquence directe de l'empêchement ces dernières années fait aux IDIV de prendre des HEA. À l'issue de ce mouvement, d'autres, non pourvus, vont être à nouveau proposés. Pouvez-vous nous en communiquer la liste ainsi que les raisons de l'absence de recrutement, notamment lorsqu'il y avait pourtant des candidats ? Sachez que nous serons extrêmement vigilants sur les désignations d'intérim qui vont avoir lieu afin qu'elles ne soient pas des nominations déguisées avant ratification par un prochain appel à candidature. Nous reviendrons sur ce sujet au cours des échanges.

F.O.-DGFIP rappelle son attachement à 2 mouvements annuels avec toutes les cascades nécessaires qui permettraient d'atténuer ces écueils que nous avons précédemment relevés.

Vous nous avez précisé, à notre demande, que la sélection IDIV 2021 était reportée à la mi-septembre pour les oraux blancs et début octobre pour les entretiens définitifs. Or les candidats, pour la plupart, n'ont toujours pas été destinataires de l'avis de leur direction. **F.O.-DGFIP** demande que cette appréciation soit communiquée très rapidement aux collègues afin qu'ils puissent se préparer dans les meilleures conditions possibles. D'autant que cet avis sera désormais transmis aux jurys. Il est impératif qu'un calendrier rectificatif soit décliné et communiqué rapidement aux collègues et aux Directions.

La note de service relative au mouvement administratif 2020 précise que, pour les inspecteurs du vivier 2018, le bénéfice de la sélection est prolongé à titre exceptionnel d'une année. Lors de la CAPN du 7 mai dernier, les élus **F.O.-DGFIP** avaient demandé que les collègues n'ayant pas trouvé de poste soient maintenus dans le vivier une année de plus. L'exception faite pour le vivier 2018 doit évidemment être étendue aux sélections suivantes, pénalisées de la même manière par le contexte sanitaire et par la raréfaction des postes. Par ailleurs, le classement par vivier et la situation qui découle de cette exception pénalise les collègues issus des sélections 2019 et 2020 qui ne peuvent espérer progresser dans le classement. Une année de plus pour tous serait une mesure d'équité dans un contexte où le recours à la procédure des emplois au choix est une difficulté supplémentaire pour nos collègues cherchant une promotion de carrière.

Si un enseignement peut être tiré de cet appel à candidature, c'est un nécessaire cadrage de la sélection au choix, auquel, rappelons-le, **F.O.-DGFIP** est opposé. Des règles homogènes et transparentes doivent être mises en place dans toutes les Directions. Les cadres ont besoin d'un retour sur leur prestation. Trop souvent en effet, des collègues qui se sont investis dans la préparation et la présentation de leur candidature ont dû attendre la publication du mouvement pour savoir qu'ils n'avaient pas été retenus.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° AGORA) : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL :%

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National F.O. 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 F.O.-DGFIP