

**Tableaux d'avancement au grade d'IDiv CN 2014
CAPN n°3&4 conjointes du 7 au 11 juillet 2014**

Des tableaux en recul, un oral-sanction : quel beau système !

Les CAP Nationales des IDIV CN et des IFiP ont été réunies du mardi 7 au vendredi 11 juillet 2014 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable de l'encadrement supérieur (bureau RH1B) pour établir les tableaux d'avancement « encadrement » et « expertise ».

TA filière « Encadrement »

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

• **Candidats : 670 pour le tableau 2014** (contre 858 en 2012 et 816 en 2013). La chute est brutale, puisqu'elle est de 22% en deux ans.

Peut-être la Direction Générale devra-t-elle s'interroger un jour sur cette décre de nombre d'IFIP voulant s'inscrire.

Le pilier de l'entretien serait-il dissuasif ?

Seraient-ce les dégâts collatéraux de ce système prétendument idéal ?

On attend une réponse de notre administration à ces questions ; à moins qu'elles ne dérangent ?

• **Sur les 3 piliers, ils sont sensément étanches et équivalents d'après la Direction Générale.** Et pourtant, les chiffres ci-dessous ne le démontrent pas vraiment ; jugez plutôt :

92 % des candidats sont déclarés aptes au grade d'IDIV CN par leur supérieur hiérarchique (pilier avis du supérieur hiérarchique).

99 % ont, sur les trois dernières années, des notes ou valorisation neutres ou positives (pilier dossier du candidat).

50 % ont une note supérieure ou égale à 10 (pilier entretien de carrière), soit 335 candidats.

- **Sur ces 335, 324 étaient initialement inscrits au projet** : soit un taux de réussite = 48,2%.

Notes obtenues par les candidats non inscrits au projet initial	Notes = 9,5	26	3,9%
	Notes = 9	62	9,3%
	Notes = 8,5	30	4,5%
	Notes = 8	42	6,3%
	Notes < 8	175	26,1%

Sur l'ensemble des candidats ayant passé l'entretien de sélection, la moins bonne note est égale à 4 et la meilleure à 18,5.

Une simple analyse objective des chiffres montre bien que la discrimination se fait par l'entretien et par la note qui en découle.

Il est à noter que 11 candidats ayant une note supérieure ou égale à 10 suite à l'entretien (335-324) n'ont pas été inscrits au projet initial de Tableau d'Avancement. Pourquoi ? Parce que le supérieur hiérarchique (DRFiP, DDFiP ou autres) a émis un avis « à confirmer » (1 noté à 16 - 1 à 14 - 1 à 13,5 - 1 à 13 - 1 à 12,5 - 2 à 12 - 1 à 11,5 et 3 à 10) dont 3 pour la seule DRFiP 69.

- **336 hommes et 334 femmes** se sont portés candidats.
- **337 de la filière GP et 333 de la FF.**

Egalité quasi-parfaite des genres et des filières au projet : Que demander de plus pour une Direction Générale ravie et confortée dans sa lecture des chiffres par une OS qui distribue les bons points !

L'analyse n'est pas partagée par **F.O.-DGFIP**. En effet, si la lecture brute des résultats des candidats 2014 semble aller dans le sens de l'administration, une deuxième lecture au regard des candidats potentiels (ceux qui remplissent les critères pour pouvoir candidater) infirme totalement ce postulat.

En effet, 70 % d'IFIP de la FF remplissent les conditions contre 30 % de la FGP et 52% de femmes pour 48 % d'hommes.

En conséquence, il n'y a plus d'équilibre. Les IFIP de la FGP candidatent plus que ceux de la FF et les hommes en plus grand nombre que les femmes.

F.O.-DGFIP demande un bilan de ce mode de sélection.

Les faits marquants de la CAP :

Les directions locales désavouées par les jurys en 30 mn !

Un jury de l'année N-1 désavoué par le jury N => déclaré apte une année et inapte la suivante !

➤ Les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé un bilan (cf supra et liminaire). La Présidente s'est engagée à procéder à ce bilan et réunir un groupe de travail pour l'analyser.

F.O.-DGFIP veillera à ce que cette revendication portée par notre syndicat se concrétise dans les plus brefs délais.

➤ Ce mode de sélection avec un oral n'est pas attractif. 8,3% des IFIP qui remplissent les conditions (contre 9% l'an dernier) tentent leur chance. Les autres (91,7%) sont –ils découragés (ce que la présidente traduit par : pas assez motivés par le grade d'IDIV CN) ?

➤ 154 dossiers ont été présentés pendant la CAP (81 par les élus **F.O.-DGFIP**)

- 39 candidats ont été rajoutés sur le TA 2014 (dont 16 défendus par **F.O.-DGFIP**)
 - ◆ 4 des 11 précités (notes > 10)
 - ◆ 19 notés 9,5 ; 14 notés 9 et 2 noté 8,5
- Un IFIP qui avait obtenu un poste comptable de niveau C3 par application de l'article 23 du statut et qui a eu moins de 10 à l'entretien pendant 3 années consécutives va perdre la gestion de son poste. Il participera au mouvement de mutation des IFIP.
- Deux collègues ont rencontré la situation suivante :

2013	Note à l'entretien >10	Avis à confirmer du DDFiP	Non inscrit au TA
2014	Note à l'entretien <10	Avis apte du DDFiP	Non inscrit au TA

Pour **F.O.-DGFIP** cette situation est une ineptie. Un candidat ne peut être déclaré apte (avec un 12) une année par le jury d'entretien et inapte (avec un 8) par un autre jury l'année suivante. Un jury déjuge le jury précédent ! Quelle validité et quelle légitimité doivent être données dans ces cas là aux notes des jurys ?

- Des collègues comptables exerçant dans des postes pris à l'article 23 ont été repêchés ; ce dont se réjouit **F.O.-DGFIP** qui connaît parfaitement les difficultés de gestion de ces postes de niveau C3. Une autre OS, opposée à l'article 23, n'hésite pas à déclarer que tout le monde doit être traité de la même façon, y compris les « articles 23 » (sic) puis défend les dossiers individuels (re-sic) !
- Les élus **F.O.-DGFIP** sont intervenus pour que les dossiers (4 des 11 collègues avec une note supérieure à 10 mais avec un avis négatif du directeur) soient débattus même s'ils n'avaient pas été présentés par une OS. En effet, pour **F.O.-DGFIP**, on ne saurait se revendiquer patrie des Droits de l'Homme et ne pas permettre à des collègues d'être défendus et repêchés au prétexte de ne pas être passés par le filtre syndical. La DG devrait elle-même assurer cette présentation.

Le vote

Les élus **F.O.-DGFIP** après plusieurs jours de CAP et l'analyse de dizaines de dossiers ont voté CONTRE ce mode de sélection :

- parce qu'il n'est pas attractif. 91,7% des candidats potentiels ne se présentent pas à la sélection.
- parce qu'il n'est pas équilibré géographiquement : 24% des candidats de la FF sont retenus dans la délégation Ile de France contre 5,5% dans celle du Nord par exemple. Qu'est ce qui justifie ce différentiel ?
- parce qu'il existe des écarts de note entre les différents comités.
- parce qu'il n'est pas équilibré par filière.
- parce que les oraux blancs ne préparent pas suffisamment bien les candidats.
- parce que des supérieurs hiérarchiques rédigent des avis négatifs (« à confirmer » sans qu'ils ne soient circonstanciés sur les capacités managériales, les qualités et les compétences techniques, comme le demande pourtant la note de service.
- parce qu'un candidat peut être apte (noté à 12) une année et inapte (noté à 8) l'année suivante.
- parce qu'un jury peut désavouer le jury de l'année précédente.
- parce que les supérieurs hiérarchiques (et ceux de la chaîne de commandement : chefs de division, de pôles ou autres) sont désavoués par un jury après un entretien de 30 minutes avec le candidat. Le

jury peut mettre 1,5 point sur 5 sur les capacités managériales d'un candidat dont le supérieur hiérarchique a fait l'éloge dans son rapport.

➤ La méthodologie mise en œuvre par la direction générale ne permet pas une égalité de traitement des candidats non retenus (cf supra).

Il est tant de changer ce mode de sélection qui est loin de donner satisfaction et dont les faiblesses sont mises en exergue année après année.

F.O.-DGFIP, CGT et CFDT ont voté CONTRE.

Seul Solidaires s'est abstenu mais reste attaché à l'entretien de sélection.

TA « Expertise »

34 postes d'IDIV "Experts" étaient proposés cette année (24 créations et 10 renouvellements) en recul de 24% par rapport à l'année dernière.

41 IFiP se sont portés candidats (contre 59 l'an dernier). 2 ont eu un avis "à confirmer" de leur hiérarchie.

3 postes restent vacants et 3 n'ont fait l'objet d'aucune candidature.

22 candidats sont inscrits au TA.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté CONTRE car :

- En cas de pluri candidatures pour un même poste, c'est le candidat qui obtient la meilleure note qui est sélectionné au détriment de celui qui a le plus d'ancienneté en cas de départage de candidats avec les trois piliers positifs. Il s'agit donc plus d'un concours, voire d'un examen professionnel que d'un tableau d'avancement.
- un IDIV "Expert" doit repasser l'oral pour être IDIV "Encadrement". Pour **F.O.-DGFIP**, l'inspecteur divisionnaire « Expert » du seul fait de son appartenance au grade d'IDIV devrait, conformément aux dispositions statutaires, avoir un accès direct, sans sélection supplémentaire, à des fonctions d'encadrement. Le passage d'un entretien pour retrouver les fonctions prévues par le statut constitue clairement une violation de ce dernier. C'est le mode de sélection qui devrait être revu.
- La création d'emplois d'IDIV "Expert" est financée par la suppression d'emplois de A+, ce qui n'est pas acceptable.

Votes:

CONTRE: **F.O.-DGFIP**, SOLIDAIRES, CFDT

ABSTENTION : CGT

Vos représentants **F.O.-DGFIP**

Pour les IDIV :
Jean-Pierre SALVADOR
Philippe VANDROT

Pour les Inspecteurs :
Yves Le Vaillant
Isabelle DUFAU

Les expertes :
Violaine OLIVE
Delphine MORTELETTE

