

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

La CGT Force Ouvrière, suite aux annonces gouvernementales successives dont le pacte de responsabilité, à l'interview du Premier Ministre, et considérant le caractère récessif des 50 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques, a décidé de ne pas participer à la Conférence Sociale à laquelle étaient conviées les 5 confédérations syndicales représentatives, le MEDEF et le patronat.

Comme la CGT Force Ouvrière l'explique depuis plusieurs mois, ces 50 milliards d'euros conduiront à toujours plus de destructions d'emplois et à une croissance anémiée.

Bercy, dans une note rendue publique par la députée rapporteure du Budget, ainsi que l'INSEE viennent de freiner l'enthousiasme du gouvernement sur ses prévisions économiques et en matière d'emploi.

Cela signifie aussi que la dette publique continuera d'augmenter, alors que l'objectif affiché est de la diminuer !

Autrement dit, le gouvernement fait de l'austérité pour réduire les déficits et l'austérité augmente les déficits ! Cela s'apparente à une forme de masochisme.

Dès lors, il faut continuer à revendiquer des augmentations de salaire, un coup de pouce au SMIC ou encore le dégel du point d'indice.

Pour la fonction publique, le Premier ministre a explicitement annoncé une nouvelle vague concernant la Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) lors du Conseil des ministres du 2 juillet. Elle annonce une nouvelle remise en cause des services publics locaux après celle initiée par la RGPP.

Au niveau régional, les ministères se voient dépossédés des liens avec leurs services déconcentrés et l'alignement sur une carte territoriale à 14 régions, éloignera tous les services publics (Etat et collectivités) des usagers et citoyens.

Au niveau du département, voire en infra-départemental, l'Etat s'est retiré et s'est éloigné des usagers dans des proportions démesurées. Faut-il rappeler que les deux tiers des effectifs ont été supprimés dans les départements non-préfecture de région ? L'égalité de droit est remise en cause par l'absence de moyens pour les services publics de proximité. FO revendique une meilleure proximité des services publics et rejette la suppression des conseils généraux.

Alors que, le 2 juillet, le gouvernement indique que l'État « verra ses responsabilités régaliennes et opérationnelles confortées dans son rôle de proximité vis-à-vis de l'utilisateur », ce qui est indispensable ; le 3 juillet, les préfets des régions Alsace et Lorraine annoncent la suppression de plusieurs sous-préfectures, ce qui est paradoxal !

Il s'agit de décisions du gouvernement dans un cadre expérimental commandé par le ministre de l'Intérieur de l'époque fin 2013 au niveau de ces deux régions. Ces décisions issues d'une orientation gouvernementale devront se généraliser aux autres régions.

N'est-il pas démocratiquement dangereux que le préfet de région devienne le seul responsable de l'organisation des services et de la mise en œuvre des missions de l'Etat sur « sa » région ? Comment alors retrouver la proximité en supprimant les implantations locales ?

A la DGFIP, l'interminable litanie des suppressions d'emplois se poursuit, avec son cortège de fermetures de services, de regroupements d'unités. A aucun moment un véritable débat contradictoire sur les missions n'est organisé.

Le service public républicain ne peut pas être virtuel. Le lien de proximité est essentiel à la cohésion sociale et à la justice fiscale. Persévérer à détruire l'emploi est une atteinte à terme à la République une et indivisible.

Concernant cette CAPN, **F.O.-DGFIP** avait demandé lors des sélections 2013 et 2014 d'en faire le bilan et une analyse avec les organisations syndicales afin de vérifier si ce processus était le plus pertinent, ce dont nous doutions et doutons toujours. A ce jour, aucun groupe de travail sur ce sujet n'est prévu, nous le déplorons et réitérons notre demande.

Des inspecteurs sélectionnés à l'entretien de 2012 et qui vont épuiser leurs 5 tours ont-ils passé l'oral en 2014 ? Ce sujet serait intéressant à analyser.

Pour étayer nos propos relatifs à la prépondérance du pilier de l'entretien, quelques chiffres :

- pour 92 % des candidats, le pilier « Avis du supérieur hiérarchique » est positif, et encore une fois allons-nous contester certains avis négatifs qui, contrairement aux prescriptions de la note de service du 27 février 2014 ne contiennent pas une appréciation circonstanciée.
- Pour 99,7 % des candidats, le pilier « dossier du candidat », c'est-à-dire avoir eu au moins une bonification sur 3 ans ou une cadence moyenne 3 ans de suite, est favorable.
- Le taux de réussite au 3ème pilier « entretien de carrière » est, lui, de 48,2 %.

Les trois piliers ne sont pas équivalents, n'en déplaise à ceux qui soutiennent que cette sélection a du sens.

L'injustice de ce système est également flagrante d'un point de vue géographique ; nous en voulons pour preuve la prépondérance des comités de jurys Ile de France dans le taux de réussite à l'oral (21 % des reçus au projet). A contrario, les comités de jury région Nord ont un taux de reçus au projet de 7,6 %. Quelle est l'analyse de la Direction sur ces disparités ?

A la lecture des dossiers, nous constatons toujours des divergences notoires entre le dossier professionnel du candidat et l'avis du directeur local par rapport aux appréciations portées sur la grille d'analyse des jurys. Des candidats reconnus au travers de plusieurs campagnes d'évaluation et estimés pour leur professionnalisme, leur relationnel et leur aptitude au management sont déjugés voire anéantis en trente minutes.

Ce pilier de l'oral, vécu souvent comme une sanction et un exercice inutile et douloureux pour des cadres aguerris, serait-il en train de dissuader les candidats potentiels ? Il serait en tout cas intéressant que l'administration analyse et explique la régulière décreue du nombre de candidats depuis trois ans (de 858 en 2012 à 670 en 2014, soit 22% de moins).

Sur les comités de sélection, vous nous indiquez qu'ils ont tous reçu la même formation avec une grille de questionnement normée, gage d'une soi-disant homogénéité de la décision. Nous constatons pourtant une grande hétérogénéité des jurys dans leurs explications, certains étant très laconiques, d'autres plus diserts.

Toujours sur ces jurys, **F.O.-DGFIP** souhaiterait savoir pourquoi les jurys d'une délégation affichent un taux de réussite à l'entretien de 39,6% alors que la moyenne s'établit à 48,2% ?

Des candidats se voient également souvent reprocher leur manque de « hauteur de vue » et leur inaptitude à la conduite du changement. Les jurys, pourtant cadres supérieurs émérites, ne savent-ils pas qu'entre suppressions de personnels, missions de plus en plus complexes et souvent postes en gestion conjointe pour citer cet exemple, les inspecteurs font très correctement leur travail mais n'ont plus le temps de relever la tête, pour reprendre une métaphore cycliste d'actualité.

F.O.-DGFIP rappelle l'épée de Damoclès suspendue au-dessus de la tête de onze inspecteurs ayant obtenu un poste au titre de l'article 23, donc ayant réussi deux des trois piliers de la sélection, mais recalés à l'oral. La situation de ces collègues nous préoccupe. Quel sera le sort réservé à ceux ayant échoué à l'oral à trois reprises et qui exercent depuis trois ans la mission dévolue à un IDIV CN sans la paie ?

Sur les oraux blancs, après trois ans du même exercice, nous nous étonnons des écarts importants que nous relatent les candidats recalés entre l'impression favorable communiquée par le jury à l'issue de l'entraînement et la note et les appréciations du jury d'examen parfois catastrophiques.

Se pose aussi le problème des collègues détachés ou mis à disposition, souvent de longue date, qui n'ont, pour certains pas connu notre administration fusionnée et qui, souvent, n'ont pas de connexion à Ulysse. Déconnectés d'un environnement DGFIP type, leur processus de sélection doit être adapté afin qu'ils ne soient pas désavantagés : **F.O.-DGFIP** y veille et n'hésitera pas à vous rappeler à votre devoir d'équité. Ces cadres hors réseau traditionnel ne doivent pas être freinés ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière.

En termes d'information et de documentation, **F.O.-DGFIP** prend acte du fait que l'administration a accédé à notre demande sur la communication des fiches d'évaluation des trois dernières années. Mais nous continuons de vous réclamer les grilles d'oral des candidats reçus, ce qui nous semble de la plus évidente transparence vis-à-vis des OS.

F.O.-DGFIP vous rappelle que 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles attestées par leur hiérarchie sur le long terme. Ce mode de sélection n'est qu'une règle de gestion qui peut être remise en cause dès lors qu'elle introduit de la subjectivité et de la discrimination.

Concernant la sélection à IDIV experts, pour les candidats reconnus aptes sur les trois piliers, la sélection s'est effectuée uniquement en choisissant celui qui obtient la meilleure note de l'oral, sans mise en concurrence des deux autres piliers. Or cette méthode n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les organisations syndicales et ne figure pas sur la note de service. Sachant qu'un seul candidat peut arriver sur une fiche de poste, ce dispositif est encore plus discriminant que celui de la sélection de la filière encadrement.

Pour terminer, **F.O.-DGFIP** rappelle qu'il revendique obstinément et avec force la création d'un treizième échelon pour les inspecteurs et qu'il continuera d'exiger l'harmonisation par le haut du régime indemnitaire, y compris pour ceux qui en direction en sont injustement écartés (Les évaluateurs des Domaines entre autres).



**BULLETIN
D'ADHESION**



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 fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

