

IDIV

CAPN n°2-3-4 du 23 mars 2016

Tableau d'avancement au grade d'inspecteur principal (art 18 et 19)

Les travaux de la CAPN de tableau d'avancement au grade d'IPFiP au titre de l'année 2016 se sont déroulés le 23 mars 2016.

En introduction, les élus **F.O.-DGFIP** ont lu une déclaration liminaire (voir en fin d'article) dans laquelle ils ont exprimé leur soutien au retrait du projet de loi Travail et ont déploré l'absence de marge de manœuvre des représentants des personnels au sein de cette CAPN où tout est ficelé d'avance.

Pour rappel, l'article 18 du statut permet aux inspecteurs ayant atteint au moins le 8^{ème} échelon de leur grade au 1^{er} septembre de l'année du tableau et justifiant d'au moins 10 ans

d'exercice effectif dans un corps de catégorie A, de postuler au tableau d'avancement au grade d'IP dont le nombre de places est statutairement limité à 1/6^{ème} des places offertes au concours professionnel.

L'article 19 permet cet accès au grade d'IP aux inspecteurs divisionnaires de classe normale comptant au moins 18 mois de services effectifs dans ce grade, dans les mêmes proportions que pour les inspecteurs.

Pour 2016, ce nombre était de 96 places. Le 1/6^{ème} correspondait donc à 16 places pour chacune des deux catégories (articles 18 et 19).

	2015	2016	Évolution
Lauréats inspecteur Principal	87	96	
Article 19			
Potentialités art.18 (1/6ème de l'examen pro pour les IFip)	14	16	
Candidats	154	149	
Candidats retenus au projet	6	6	
Candidats retenus après CAPN	6	6	
Taux de sélection	3,89 %	4,02 %	
Note du dernier reçu	16	15,75	
Article 19			
Potentialités art.19 (1/6ème de l'examen pro pour les IFip)	14	16	
Candidats	38	44	
Candidats retenus au projet	6	6	
Candidats retenus après CAPN	6	6	
Taux de sélection	15,78 %	13,6 %	
Note du dernier reçu	16	16,75	

149 inspecteurs ont donc fait acte de candidature au titre de l'article 18 et **44 IDiv** au titre de l'article 19 en 2016 contre respectivement 154 et 38 en 2015.

L'horizon est si terne et la CAPN réduite à une chambre d'enregistrement, que les vocations pour l'encadrement supérieur baissent d'année en année ou, au mieux, stagnent.

F.O.-DGFIP a demandé à ce que les potentialités soient saturées, à savoir que le nombre d'inspecteurs promus s'élève à 16 au titre de chacun des deux articles.

Une fois de plus, et ce depuis 2013, la Direction Générale est restée inflexible et n'a dégagé aucune marge de manœuvre, se retranchant derrière la validation du Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel (CBCM). La Direction Générale indique s'être engagée dans une gestion prévisionnelle des emplois et prétend vouloir offrir de meilleurs débouchés de carrière aux cadres recrutés, raison pour laquelle le volume d'IP a diminué.

Pour **F.O.-DGFIP** la Direction Générale devrait aussi se poser la question des perspectives de carrière des A qui voient leur avenir complètement obscurci tant au point de vue fonctionnel (plus de postes de comptables ni de postes de chefs de services) que géographique (blocage au niveau des mutations).

Les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé communication des commentaires des jurys pour les candidats retenus. Le bureau RH1B a répondu que les appréciations des candidats retenus ne seront pas fournies car elles n'ont selon l'administration, aucun intérêt et qu'elle préfère un éclairage orienté sur les cadres non retenus.

Concernant la préparation à l'épreuve de

sélection, le bureau RH1B semble se satisfaire de la simple transmission de fiches méthodologiques aux directions et aux délégations en charge des oraux blancs. Pour notre part, et ainsi que nous l'avons évoqué lors de la CAP, ces dispositions sont insuffisantes. Nous demandons que les jurys des oraux blancs suivent une formation à l'instar des membres du jury des tableaux d'avancement.

Lors des débats, nous avons réitéré notre demande d'une préparation de deux jours pour les candidats de cette sélection, comme c'est déjà le cas pour les candidats au concours article 17.

Face à l'incohérence de l'administration et à l'absence de marge de manœuvre, les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé une suspension de séance et ont quitté la salle. À ce stade, les débats ne permettaient aucune évolution satisfaisante pour les agents. Rester et se contenter de demander un retour pédagogique en CAP alors que celui-ci, plus détaillé, sera fait par les jurys directement à compter du 29 mars, nous semblait inutile. Par ailleurs, étant entendu que la durée de cette CAP était fixée à une demi-journée, nous n'aurions eu que deux heures pour évoquer les dossiers des candidats.

À leur retour, et devant l'intransigeance de la Présidente, les élus **F.O.-DGFIP** ont quitté la séance sans prendre part au vote. En effet, pour **F.O.-DGFIP** le paritarisme est bafoué, la volumétrie étant fermée. Plutôt que d'envoyer un signal fort à ses agents, la DGFIP préfère laisser le budgétaire l'emporter sur le statutaire et laisser au bord de la route des cadres valeureux.

Une fois de plus, cette CAPN version « chambre d'enregistrement » nous fait craindre pour l'avenir de l'ensemble des instances ainsi qu'à terme pour le statut



Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

La CGT Force Ouvrière demande ni plus ni moins que le retrait du projet de Loi Travail. Si l'examen du texte a été reporté de 15 jours, les quelques modifications apportées ne changent en rien sa philosophie générale et les reculs sociaux demeurent, à savoir :

- le renversement de la hiérarchie des normes, avec priorité donnée à la négociation d'entreprise et à l'affaiblissement des conventions collectives de branches, dans le but de généraliser les dérogations aux garanties collectives,

- le référendum pour faciliter les licenciements économiques,
- la majoration des heures supplémentaires ramenée à 10 % au lieu de 25 % et 50 %,
- la modulation du temps de travail possible jusqu'à 3 ans,
- l'allongement de un à trois ans de l'obligation de négocier les salaires,
- l'affaiblissement de la médecine du travail.

Cette énumération des reculs est malheureusement loin d'être exhaustive.

Le projet de Loi Travail a son pendant dans la fonction publique, le protocole PPCR.

Il s'agit, comme nous l'avons déjà écrit, d'un instrument de dynamitage de la fonction publique et des statuts dans le cadre du renforcement de la politique d'austérité. Nous réfutons le salaire « à la tête du client », alors que les conditions, et les relations de travail se sont déjà très fortement dégradées ces dernières années sous l'effet du nouveau management et des suppressions d'emplois.

Ainsi l'article 23 du projet de Loi EL KHOMRI étend le Compte Personnel d'Activité aux fonctionnaires, en autorisant le gouvernement à agir par ordonnance dans un délai de 9 mois suivant la publication de la Loi.

Mobilité et individualisation sont également les maître-mots du protocole PPCR dans la fonction publique. Pour Manuel VALLS « cet accord est indispensable pour améliorer la mobilité des fonctionnaires, pour passer d'un ministère à l'autre, d'une administration à l'autre ». C'est pourquoi il leur faut briser le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers, dénoncés comme autant de freins à la mobilité. Il ne faut surtout pas oublier que la Loi mobilité de 2009 n'a jamais été abrogée. Cette dernière prévoit ni plus ni moins le licenciement des fonctionnaires.

Ainsi comme l'écrit le secrétaire général de la CGT Force Ouvrière, « il faudrait être naïf pour croire que si le projet de Loi EL KHOMRI passait, le secteur public ne serait pas touché. La décentralisation des négociations dans la fonction publique signerait la fin des statuts nationaux ».

Dès lors, la mobilisation annoncée par la Confédération FO pour le 31 mars 2016 place au cœur du débat la défense des garanties collectives, la hiérarchie des normes et l'augmentation des salaires public/privé.

À la DGFIP, les ravages de la politique d'austérité s'accroissent d'année en année puisque cette dernière est la cible prioritaire lorsqu'il s'agit de réduire les effectifs de fonctionnaires.

Les plans de qualification ministériels n'ont jamais été aussi faibles. Depuis 2012, année où ils ont été divisés par deux, les possibilités de promotions se réduisent chaque année comme peau de chagrin.

C'est donc dans ce contexte de régression que se réunit cette CAPN, ayant à l'ordre du jour l'examen du tableau d'avancement au grade d'inspecteur principal par voie d'examen professionnel, articles 18 et 19.

À ce jour, l'horizon est si terne et la CAPN réduite à une simple chambre d'enregistrement, que les vocations pour l'encadrement supérieur baissent d'année en année ou au mieux stagnent : ainsi dénombre-t-on en 2016 149 candidats IFIP (154 en 2015, 202 en 2014) et 44 IDiv (38 en 2015, 48 en 2014).

L'exercice de cette CAPN, jauger les mérites des postulants, est délicat et vous le rendez encore plus difficile par la primauté de fait du budgétaire sur le statutaire que **F.O.-DGFIP** a toujours dénoncée.

Cela est simplement insupportable pour les candidats qui restent aux portes de la sélection avec des notes à 15,5 pour les IFIP et 15,75 pour les IDiv !

Nous vous rappelons qu'en 2013, le dernier IFIP retenu avait une note de 14,75.

Alors même que le statut de la catégorie A prévoit que les Inspecteurs et les Inspecteurs Divisionnaires de classe normale peuvent accéder au grade d'inspecteur principal dans la limite de 1/6^{ème} des postes offerts au concours, soit pour cette année 16 au titre de chacun des articles 18 et 19 ; vous ne retenez que 6 candidats pour chaque corps d'origine (6 IFIPet 6 IDiv CN). Vous laissez donc la possibilité à cette CAPN de rajouter 10 lauréats au titre de l'article 18 et 10 lauréats au titre de l'article 19.

Êtes-vous prêts à desserrer l'étau et ainsi augmenter le nombre de promus ?

Lors du CTR du 28 janvier dernier, **F.O.-DGFIP** appelait de ses vœux un dialogue social digne de ce nom. Nous voulons croire que ce que vous avez commencé timidement à mettre en œuvre sur les GT, vous le continuerez sur les CAPN. Vous avez l'occasion d'envoyer un signal fort à vos cadres et ainsi rendre les travaux de cette CAPN fructueux. C'est ce que vos cadres attendent !

À défaut, nous pourrions considérer qu'il s'agit d'une atteinte grave au fonctionnement du paritarisme, à l'affaiblissement du dialogue social et à une défiance quant à la reconnaissance de la manière de servir des cadres de la DGFIP.

F.O.-DGFIP vous demande :

- que les appréciations des candidats retenus soient communiquées ;
- de passer des consignes aux jurys afin que les commentaires soient plus détaillés et plus précis ;
- des oraux blancs en condition réelle organisés en interrégional, ces derniers étant souvent en décalage avec l'oral officiel ;
- de vous assurer que l'ensemble des candidats bénéficient d'une préparation identique dans leurs directions respectives, notamment des oraux blancs;
- à faire bénéficier, à l'instar des candidats à l'article 17, les postulants art 18 et 19 des mêmes facilités de préparation.

Ainsi, pour conclure nous souhaitons réaffirmer devant vous que **F.O.-DGFIP** :

- dénonce la diminution importante des mesures catégorielles au sein de la fonction publique qui affaiblissent cette dernière,
- revendique la saturation des quotas de 1/6^{èmes} des tableaux d'avancement au grade d'inspecteur principal (IP) pour les IDiv comme pour les inspecteurs,
- exige le respect de la Fonction Publique statutaire de corps organisés en catégories, et à ce titre, exige le maintien des déroulés de carrière dans des conditions optimales.

**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

N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP