



## Groupes de travail des 8 et 14 novembre 2011

### Sélection des Idiv, des IP et des AFIPA / Dispositif de l'article 23

L'ordre du jour de ces groupes de travail comportait six fiches de travail concernant :

- le dispositif de sélection des Inspecteurs Divisionnaires « filière encadrement »
- le dispositif de sélection des Inspecteurs Divisionnaires « filière expertise »
- la promotion à titre personnel des inspecteurs au grade d'Idiv de classe normale
- le dispositif de sélection des Inspecteurs Principaux articles 18 et 19 du statut
- le dispositif de sélection des AFIPA par voie d'examen professionnel
- la mise en œuvre de l'article 23

#### **Inspecteur Divisionnaire de classe normale « filière encadrement »**

Le dispositif de sélection s'appuie sur trois « piliers » : le dossier du candidat, l'avis du n°1 local et un entretien de carrière.

L'avis du n°1 local portera sur les compétences managériales, les qualités relationnelles et les compétences techniques. Cet avis sera communiqué au candidat après l'entretien de sélection, sauf s'il souhaite en avoir connaissance auparavant. Le n°1 local classera les candidats en deux catégories : « apte » ou « à confirmer ».

L'entretien de sélection d'une durée de 30 minutes, dit « entretien de carrière », s'appuiera sur une fiche transmise préalablement au bureau de gestion. Cet entretien aura pour objet d'apprécier les compétences managériales, les qualités relationnelles et les compétences techniques du candidat. Cet entretien sera conduit par deux cadres, au moins du grade d'AFIPA, dont l'un au moins sera d'une interrégion différente du candidat. A la fin de l'entretien ils formuleront un avis sur l'aptitude ou non de l'inspecteur à exercer des fonctions réservées au grade supérieur.

Le dossier du candidat sera examiné par le bureau de gestion. Il reposera notamment sur les fiches de notation-évaluation des trois dernières années.

Le bureau de gestion, au vu de ces trois éléments, établira le projet de tableau d'avancement qui sera soumis à l'avis de la CAPN. Cette dernière examinera particulièrement les candidatures pour lesquelles l'avis du n°1 local et du jury sont divergents.

#### *Position de **F.O.-DGFIP***

***F.O.-DGFIP** a tout d'abord rappelé son opposition au passage d'un oral de sélection pour accéder au grade supérieur, qui introduit un obstacle supplémentaire, notamment pour les inspecteurs Gestion Publique dans le déroulement de carrière. Le dossier professionnel du cadre reposant sur les fiches de notation-évaluation et l'avis du n°1 local permettaient en GP de sélectionner des cadres dont le niveau n'était pas contesté.*

*Cet entretien nous semble d'autant plus superfétatoire qu'il a pour objet de tester les mêmes qualités et compétences que celles sur lesquelles doit porter l'avis du n°1 local. Pour **F.O.-DGFIP** il n'est pas non plus gage d'objectivité, même si l'administration prétend garantir l'étanchéité entre l'avis du n°1 et l'avis du jury.*

*Enfin en ces temps de « vaches maigres budgétaires », ce dispositif de sélection est à la fois consommateur de crédits et extrêmement chronophage tant pour les jurys que pour les candidats.*

## **Inspecteur Divisionnaire de classe normale « filière expertise »**

Les conditions statutaires et de gestion sont les mêmes que pour la filière « encadrement ». Le comité de sélection sera composé d'un collège de cadres spécialistes dans le domaine d'expertise présenté. En cas de changement de spécialité le cadre devra se présenter devant un nouveau jury spécialiste dans le domaine et la spécialité convoitée.

Un Idiv de la filière encadrement pourra solliciter un emploi d'expert après avoir satisfait au dispositif de sélection décrit ci-dessus. De même un Idiv expert devra repasser la sélection s'il souhaite intégrer la filière encadrement.

La filière expertise concernerait sept domaines : fiscalité, secteur public local et expertise économique, les opérations et comptes de l'État et de ses établissements publics, le contrôle fiscal, l'informatique, les missions support et les missions domaniales.

Actuellement 120 postes sont créés en filière fiscale. Une ouverture progressive se fera pour la Gestion Publique. Une vingtaine seront créés en 2012 à raison de trois pastillés Gestion Publique pour un Filière Fiscale.

Les cadres retenus sur une spécialité seront tenus de rester deux ans minimum sur leur poste. Les cadres non retenus faute de places garderaient le bénéfice de la sélection pendant 5 ans. Les Idiv experts de classe normale pourront être inscrits sur un tableau d'avancement à la hors classe dès lors qu'ils auront atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et 4 ans de services effectifs dans leur grade. Cet avancement serait conditionné par un élargissement de leur périmètre géographique ou à l'élargissement du périmètre fonctionnel à des expertises connexes en lien avec l'expertise principale. Cet élargissement du périmètre fonctionnel serait validé par le bureau métier concerné.

### *Position de **F.O.-DGFIP***

***F.O.-DGFIP** a demandé que la filière expertise soit ouverte aux inspecteurs chargés des poursuites.*

*Il s'est de nouveau positionné contre le passage d'un oral de sélection lorsqu'un Idiv expert souhaite exercer les fonctions de chef de service. En effet les compétences techniques sont déjà reconnues. Nous mettons en doute la*

*validité de cet entretien de sélection pour tester les qualités managériales des candidats. **F.O.-DGFIP** avait d'ailleurs obtenu la disparition de cet oral, remise en cause lors du groupe de travail de synthèse du 7 avril dernier à la demande de certaines organisations syndicales.*

***F.O.-DGFIP** approuve que l'élargissement du périmètre fonctionnel pour le passage à la hors classe doive être validé par les bureaux métiers, permettant ainsi de limiter les dérives parfois constatées en Gestion Publique lors de promotions sur place sur des emplois non comptables.*

## **Inspecteur Divisionnaire à « titre personnel »**

Sous réserve d'avoir déposé une demande de départ en retraite dans les 6 mois, de ne pas avoir subi de baisse de note au cours des trois dernières années et d'avoir reçu un avis favorable du n°1, les inspecteurs ayant atteint le 12<sup>ème</sup> échelon pourraient être inscrits au tableau d'avancement au grade d'Idiv de classe normale. Les demandes seraient examinées par ordre décroissant de l'ancienneté des candidats. Les nominations se feraient sur place, sans changement de fonctions.

Lors de précédentes discussions **F.O.-DGFIP** avait fait acter la possibilité d'examiner les candidatures des inspecteurs remplissant les conditions statutaires, à savoir de pouvoir postuler dès le 9<sup>ème</sup> échelon, notamment pour les agents n'ayant pas bénéficié des mesures JACOB. Ceci est confirmé.

### *Position de **F.O.-DGFIP***

*En avant-propos **F.O.-DGFIP** a rappelé sa revendication de création d'un treizième échelon d'inspecteur.*

*Il a réaffirmé son attachement à ce dispositif de promotion de fin de carrière qui doit profiter à un maximum d'inspecteurs. Pour ce faire ces promotions ne devraient pas venir grever les possibilités de promotions pour les cadres en activité.*

## **Sélection des Inspecteurs Principaux par voie d'examen professionnel**

L'article 18 du statut des agents de catégorie A des Finances Publiques pour les inspecteurs atteint le 8<sup>ème</sup> échelon et dix ans de services effectifs en A et l'article 19 pour les Idiv de classe normale 2<sup>ème</sup> échelon et 18 mois de services effectifs dans leur grade permettent à ces cadres

de se présenter à la sélection d'Inspecteur Principal par voie d'examen professionnel. Ces articles fixent un plafond de 1/6<sup>ème</sup> des places du concours d'IP.

La durée de l'épreuve orale est de 40 minutes. Elle se décompose en un exposé de 10 minutes présenté par le candidat sur son parcours professionnel et d'un entretien de 30 minutes avec le jury. Sont admis les candidats ayant obtenu au moins 12/20.

Les lauréats de ces examens seraient interclassés par 6<sup>ème</sup> : 6 concours, 1 art 19, 1 art 18...

#### Position de **F.O.-DGFIP**

**F.O.-DGFIP** a exigé que le plafond du sixième soit utilisé dans sa totalité, répondant ainsi au souhait exprimé par le Directeur Général que chacun puisse « voir la lumière au fond du couloir » en ayant des possibilités de promotion à des moments différents et choisis tout au long de la carrière.

#### Sélection des AFIPA par voie d'examen professionnel

L'article 16 du statut des A prévoit que, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> des emplois d'AFIPA pourvus par le tableau d'avancement réservé aux Inspecteurs Principaux, puissent être sélectionnés par voie d'examen professionnel les Inspecteurs Divisionnaires hors classe 3<sup>ème</sup> échelon.

Cet examen comprend une épreuve orale d'admission dont l'architecture est la même que celle de l'examen professionnel pour la sélection des Inspecteurs Principaux. La moyenne à obtenir est de 12/20 minimum. Les lauréats sont interclassés par 1/10<sup>ème</sup>.

**F.O.-DGFIP réaffirme sa volonté de voir utiliser le plafond du dixième dans sa totalité.**

#### Dispositif de l'article 23 du statut.

Cet article dispose que « un fonctionnaire régi par le présent décret peut être affecté, après avis de la CAP, par nécessité sur un poste comptable correspondant au grade immédiatement supérieur au sien lorsque ce poste n'est pas pourvu par le titulaire du grade correspondant et que l'intérêt du service l'exige. Les fonctionnaires affectés en application de ces dispositions conservent leur grade et perçoivent le traitement afférent à l'échelon immédiatement supérieur de leur grade ».

Pour 2012 l'administration ne retient ce dispositif que pour combler les 10 emplois comptables de catégorie C3 de la Gestion Publique restés vacants à l'issue de la CAPN de mutations/1ères affectations des Inspecteurs Divisionnaires de classe normale d'octobre 2011.

#### Position de **F.O.-DGFIP**

Attaché à ce dispositif **F.O.-DGFIP** exige qu'il s'applique aussi bien pour pourvoir des emplois de catégorie 3 (C3) que de catégorie 2 (C2) et ce aussi bien en filière Gestion Publique que Fiscale. Il permet ainsi que des postes comptables soient gérés par des titulaires plutôt que par des intérimaires. Cette situation est plus saine que ce soit vis-à-vis des personnels à encadrer que des ordonnateurs des secteurs public local ou hospitalier.

Pour 2013 et 2014 l'administration estime n'avoir que très rarement à mettre en œuvre cet article 23, au motif que le dispositif de sélection commun aux deux filières permettra de fluidifier les mouvements et de constituer un vivier suffisamment conséquent pour pourvoir l'ensemble des postes comptables. **F.O.-DGFIP** lui rappelle que le pastillage des postes comptables par filière a été acté pour 2012/2013/2014, et qu'un bilan lui sera réclamé à l'issue de cette période.

### BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

Pour la filière fiscale n°DGI : .....

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