

IDIV

CAPN n°2, 3 et 4 du 12 mars 2019

Tableau d'Avancement au grade d'inspecteur principal des Finances Publiques au titre de l'année 2019 (articles 18 et 19)

"Tout est déjà arrêté avant le début de la CAP"

Les travaux de la CAPN de tableau d'avancement au grade d'IPFiP au titre de l'année 2019 se sont déroulés le 12 mars 2019.

Dans leur déclaration liminaire, les élus **F.O.-DGFIP** (voir en fin d'article) ont exprimé leur colère face au chantier de démolition de l'ancien réseau pour le remplacer par des agents contractualisés et la mobilité forcée pour coller à une déconcentration de proximité.

Face à l'absence de marge de manœuvre au sein de cette CAPN, les représentants des personnels ont boycotté la 1^{ère} convocation à cette réunion et siégé à la 2^{nde} convocation.

Pour rappel, pour postuler au tableau d'avancement au grade d'IP, il est prévu deux examens professionnels :

- l'article 18 du statut, permet cet accès aux inspecteurs ayant atteint au moins le 8ème échelon de leur grade au 1er septembre de l'année du tableau et justifiant au moins de 10 ans d'exercice effectif dans un corps de catégorie A ;
- l'article 19 du statut permet cet accès aux inspecteurs divisionnaires de classe normale comptant au moins 18 mois de services effectifs dans ce grade.

Pour chacun des deux examens professionnels, le nombre d'emplois offert est limité par le décret statutaire, à 1/6ème mis au concours. En 2019, ce nombre est de 98, ce qui correspondait à 16 places pour chacune des deux catégories (articles 18 et 19) soit un total de 32 cadres qui auraient pu accéder au grade d'IP.

F.O.-DGFIP a demandé à ce que les potentialités soient saturées, à savoir que le nombre d'inspecteurs promus soit relevé de 12 à 16 au titre de chacun des deux articles.

Une fois de plus, et ce depuis 2013, la Direction Générale est restée inflexible et se retranche derrière l'analyse croisée de nombreux facteurs, notamment du cycle prévisionnel des effectifs et du contexte macro budgétaire. La détermination des besoins fonctionnels étant le résultat d'échanges avec le bureau de SPIB et de la validation du Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel (CBCM).

D'emblée, la Présidente de séance a indiqué qu'il n'y aurait pas d'ajout aux listes transmises pour les examens professionnels mais qu'elle était disposée à entendre et à écouter même si elle ne dispose d'aucune marge de manœuvre.

Selon ses propos, la Direction Générale ne recule pas sur la promotion des IP, puisqu'au niveau du concours en 2019, 2 postes avaient été rajoutés.

Elle récuse néanmoins le déni du dialogue social car la CAPN reste le moment d'échanger sur des éléments respectifs.

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. Cette année encore, certains candidats nous ont relayé un trop grand écart entre les retours des oraux blancs et la réalité de l'entretien qui peut interpellier sur l'égalité des chances entre candidats.

La Présidente de séance, explique cette disparité par le fait qu'il existe une forme de bienveillance, lors de la passation des oraux blancs afin de ne pas « dégoûter » les candidats. Elle indique qu'il est difficile d'évaluer les différences entre les jurys professionnels et les jurys blancs. Car les tandems humains peuvent mathématiquement réagir différemment, aussi sont-ils formés par l'administration afin que le discours porté soit homogène, exigeant et visant à professionnaliser les futurs cadres-collègues. Pour autant, elle ne manquera pas de préciser ces points aux intéressés ainsi qu'aux présidents des jurys.

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.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé la transmission des commentaires des jurys pour les candidats retenus. La présidente a répondu par la négative, car s'ils sont retenus, c'est qu'ils possèdent forcément les aptitudes (sic).

Les élus **F.O.-DGFIP** ont également réclamé la communication plus étayée des commentaires des jurys pour les candidats non-retenus comme c'est le cas pour la sélection au grade d'IDiv CN. Le bureau RH-1B, prend note de cet écart de restitution entre les 2 sélections et va étudier la possibilité d'améliorer ce décalage. Pour autant, les cadres disposent à leur demande d'un retour pédagogique de leurs oraux. Et si un cadre faisait appel devant le Tribunal Administratif, la Direction Générale disposerait de tous le détail des échanges lors de l'entretien qu'elle pourrait également fournir, dans ce cadre aux OS. La DGFIP a estimé qu'en comparaison avec d'autres administrations, elle donne plus d'informations et dans les délais impartis.

Lors de ce TA 2019, **142 inspecteurs** ont donc fait acte de candidature au titre de l'article 18 et **26 IDiv** au titre de l'article 19 contre respectivement 132 et 56 en 2018.

L'horizon est si terne que les vocations pour les IDiv à cette sélection d'encadrement supérieur baissent d'année en année et en particulier en 2019. A contrario, le bureau RH-1B analyse cette forte désaffection par le fait que les voies pour les IDiv sont intéressantes.

Pour **F.O.-DGFIP** la Direction Générale devrait surtout s'interroger sur l'effet entonnoir 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).

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 priver le réseau de cadres expérimentés pour occuper des emplois à plus forte responsabilité.

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.

Aussi, plus que jamais, il est important de se mobiliser face à cette dérèglementation à tous les niveaux.



Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le gouvernement précise, petit à petit, les contours de la réforme des retraites. L'objectif est d'augmenter la durée du travail et de verser des pensions plus réduites. Ce n'est pas une question parmi d'autres, tout le monde est concerné. Il s'agit pour le gouvernement, en frappant d'un seul coup et de manière durable, d'abaisser brutalement ce qu'il appelle le coût du travail. Pour F.O., une exigence est commune à tous les salariés du public et du privé : le retrait du projet de retraite universelle par points.

Les fonctionnaires ne sont pas touchés uniquement par les retraites, mais également par le projet de réforme de la Fonction publique qui sera, a priori, présenté le 27 mars en conseil des ministres. A ce sujet, pour FO, à la lecture de l'avant-projet, le premier constat c'est sa similitude avec la Loi travail et les ordonnances Macron.

En effet, nous sommes confrontés à la remise en cause des organismes consultatifs, au recrutement par contrat, à la rupture conventionnelle et autres outils de précarité. Comme dans le secteur privé, des accords locaux pourront être conclus en l'absence d'accords nationaux. Il est prévu également que les CAP soient structurées par catégories hiérarchiques, entraînant de facto la suppression des CAP par corps.

À cet égard, dans son discours aux préfets, le ministre de l'intérieur leur a demandé d'organiser et de manager les services tant sur les missions de service public que sur la dimension RH. F.O. dénonce cette mainmise du ministère de l'intérieur sur les autres ministères.

Pour conclure sur ce point, F.O.-Fonction publique ne demande pas la suspension du projet mais le retrait pur et simple du texte en l'état. F.O.-Fonction publique s'engage pour combattre, à tous les niveaux, par tous les moyens, notamment par la grève, cette régression sans précédent pour les agents et les usagers, qui remet en cause l'égalité des droits et les valeurs républicaines.

En ce qui concerne la DGFIP, le Directeur Général a présenté la future organisation du réseau à l'horizon 2022 aux directeurs locaux.

Ce plan de restructuration qui s'inscrit dans le droit fil de toutes les contre-réformes gouvernementales, est en réalité un plan de liquidation inclus dans un projet sans précédent de resserrement de notre réseau.

En effet, il est question de supprimer de 14 000 à 18 000 emplois en 3 ans. Cette obstination illustre bien, en réalité, la volonté du pouvoir politique de poursuivre et d'accélérer sa stratégie de saccage de la DGFIP.

Ce projet ne vise à laisser subsister que quelques points de contact dans les territoires et à mettre en place des modes d'organisation industrielle du secteur public local.

Le nombre réduit de back-offices couplés avec l'expérimentation des agences comptables et de l'intelligence artificielle vont dans ce sens. Les trésoreries hospitalières seraient regroupées sur le périmètre des Groupements Hospitaliers de Territoires dans la limite haute de 50 équivalents temps plein.

Quant aux SIP, SIE et SPF, ils subiront le même sort en matière de regroupement. Des super structures seront constituées. Elles seront toujours plus éloignées des usagers et les conditions de travail des agents se dégraderont encore.

La déconcentration de proximité, chère à M. Darmanin, reviendrait à désigner des chargés de clientèle (dixit Bruno Parent) censés proposer leurs services aux Mairies ou dans les MSAP, l'une des options pouvant aller jusqu'à sillonner les campagnes au volant d'un bus DGFIP.

Sous couvert d'édification d'un nouveau réseau, c'est bien un chantier de démolition qui se profile ! Une fois de plus, et au-delà des beaux discours, le gouvernement n'entend rien ou ne veut pas entendre l'expression des citoyens qui se sentent abandonnés par l'État dans les territoires.

En ce qui concerne l'ordre du jour de cette CAPN, nous constatons que le nombre de candidats a légèrement augmenté cette année pour les inspecteurs par rapport à 2018 : 142 IFIP en 2019 contre 132 en 2018. A contrario, on note une baisse de 53 % pour les IDiv soit 26 IDIV en 2019 contre 56 en 2018.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette désaffection peut s'expliquer par un âge moyen d'entrée dans le grade d'IP pour les IDiv qui ne permet plus de dérouler une carrière attractive.

Cependant, concernant les inspecteurs, cette inversion de tendance ne doit pas occulter les diminutions successives constatées les années précédentes. Ainsi le nombre de candidats IFIP. est passé entre 2013 et 2018 de 237 à 132 en 2018.

F.O.-DGFIP demande à l'administration d'analyser ces tendances.

En 2016, vous aviez indiqué au cours de cette même CAP, vous préoccuper des perspectives de carrière des IP et par conséquent limiter le volume de cadres recrutés à ce niveau. **F.O.-DGFIP** interpelle encore une fois l'administration au sujet de l'absence de perspective de carrière pour les inspecteurs et les IDiv.

Sous l'effet de la « géographie revisitée », ceux-ci voient leur avenir complètement obscurci, avec de futurs postes comptables et services concentrés et donc accessibles uniquement aux AFiPA, voire AFIP.

Nous constatons une fois de plus que les potentialités ne sont pas saturées. Le nombre de promotions est statutairement limité à 1/6^{ème} des places offertes au concours professionnel. Dès lors, le nombre de promus pourrait être de 32 : 16 au titre de l'art 18 et 16 au titre de l'art 19.

Or, à l'ouverture de cette CAP, seulement 12 cadres (6 IPFiP et 6 IDiv) accéderont au grade d'inspecteur principal des finances publiques par voie d'examen professionnel.

Pour **F.O.-DGFIP** le compte n'y est pas.

Une nouvelle fois, nous demandons la saturation des potentialités.

D'ores et déjà, la question cruciale se pose : Avez-vous des marges de manœuvres en la matière ? Ou allez-vous une fois de plus vous retrancher derrière la validation du Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel et rester inflexible ?

Pour mémoire, l'année dernière, l'administration avait indiqué que le volume de promotions avait été déterminé en lien avec SPIB et validé par le CBCM. La Présidente de la CAP avait indiqué qu'elle veillerait à maintenir un volet de promotions. Certes, mais elle avait ajouté qu'aucun autre candidat ne serait inscrit sur le projet à l'issue de cette CAP.

Cette année, allez-vous persévérer dans cette voie ?

Nous attendons des réponses précises sur ce point. Cependant, nous ne sommes pas dupes et une fois encore, il est à craindre que le budgétaire l'emporte sur le statutaire.

Est-ce normal d'écarter des candidats avec des notes de 16 pour les IFiP et 15,5 pour les IDiv ? Ces candidats ont un excellent avis du supérieur hiérarchique. La rubrique « appréciations générales », fait état de très nombreuses qualités pour exercer les fonctions d'IP. Enfin, dans la rubrique « points à améliorer », ils sont encouragés à se représenter, c'est leur seul handicap et il est de taille, excusez du peu !

Cette mention démontre que l'administration est à court d'argumentation pour justifier une non-sélection. C'est bien la preuve que le dogme de l'austérité budgétaire prévaut. Dès lors, les élus **F.O.-DGFIP** demandent des explications sur ce point.

La formation des membres du jury à la conduite d'entretien mise en place par un consultant extérieur recruté par l'IGPDE est notoirement insuffisante. En effet, nous avons constaté des disparités entre les jurys.

Par ailleurs, les questions des membres du jury blanc sont parfois en décalage avec l'oral de sélection.

Par conséquent, les élus **FO.-DGFIP** vous demandent une harmonisation qui passe par une formation également des membres des jurys blancs.

A la lecture du rapport de cette CAPN, nous prenons acte d'une meilleure répartition entre les lauréats IFiP issus des DRFIP/DDFIP (50 %) et ceux issus de la Centrale, Directions Spécialisées et DIRCOFI (50 %).

Il n'en est pas de même pour les IDIV ou les lauréats issues des DRFIP/DDFIP ne sont que 17 %.

Une nouvelle fois, il est à noter qu'aucun lauréat n'a été retenu parmi les candidatures émanant de la sphère informatique.

F.O.-DGFIP réitère sa demande d'une préparation de quatre jours pour les candidats de cette sélection, comme c'est le cas pour les candidats au concours d'IP article 17.

F.O.-DGFIP demande la communication de tous les comptes-rendus d'entretien et non uniquement les appréciations générales, très laconiques, qui ne permettent pas de faire le lien avec la note chiffrée.

Dans une instance nationale, le degré d'information doit en effet être au même niveau de chaque côté de la table.

Par conséquent, nous vous demandons de nous communiquer les appréciations des candidats promus, ce qui par ailleurs apporterait davantage de transparence à la sélection.

Mais il est vrai que « transparence » ne fait pas partie du vocabulaire de la DGFIP.

Comment ne pas faire ici un parallèle avec la manière dont a été gérée, en catimini, la communication sur le futur réseau 2022.

À ce titre, le 9 janvier dernier, le Directeur Général en recevant les OS, leur disait qu'il ne lui semblait pas nécessaire que les représentants des personnels aient le même niveau d'information que les responsables locaux. Belle conception du dialogue social dans cette maison !

Pour les élus **F.O.-DGFIP**, il est inacceptable que les personnels et leurs représentants ne soient pas informés, sauf exception, des projets des directions locales et de ceux du Directeur Général.

La présentation de ces projets permettrait d'intégrer les positions des agents et des organisations syndicales. A cet égard, les agents de la DGFIP ne doivent pas être réduits à de simples témoins de la destruction de leur administration : nous ne sommes pas des sujets, mais des citoyens. Peut-on laisser bouleverser nos conditions de vie et de travail sans réagir ?

Pour conclure **F.O.-DGFIP** :

- dénonce la diminution importante des mesures catégorielles au sein de la fonction publique ;
- revendique la saturation des quotas de 1/6ème des tableaux d'avancement au grade d'inspecteur principal pour les IDiv comme pour les inspecteurs.

La FGF-FO et F.O.-DGFIP revendiquent :

- le retrait du projet de loi de transformation de la Fonction publique ;
- le maintien du statut général et des statuts particuliers de la Fonction publique ;
- le maintien du code des pensions civiles et militaires ;
- le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice en 2010, soit + 16 % ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites ainsi que le retrait du projet de géographie revisitée ;
- le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels.

C'est sur ces bases revendicatives que notre organisation appelle à la grève et aux manifestations les 14, 19 et 28 mars.

**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