

Catégorie A**Sélection TA IDIV 2013
CAPN des 5 au 11 septembre 2012****Filière « Encadrement »**

Pour la première année était mis en place le dispositif de sélection des inspecteurs de la DGFIP pour l'accès au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale (IDiv CN). Il est à noter que les candidats retenus sont inscrits dans un « vivier » et qu'ils ne seront reclassés dans le grade d'IDiv CN que lorsqu'ils auront obtenu un emploi comptable ou non comptable correspondant à ce grade. Ils disposent pour ce faire de cinq tours de mutations/promotions, un par semestre à compter du 1^{er} janvier 2013.

La sélection est censée reposer sur trois « piliers », en principe d'égale importance :

- l'avis du directeur local,
- le dossier du cadre (3 dernières feuilles de notation),
- l'entretien de carrière (oral de 30 minutes).

Le nombre de candidats était de 858 :

466 (54,4 %) originaires de la filière fiscale

392 (45,6%) de la filière gestion publique

60 % des candidats, soit 514, avaient été retenus au projet avant CAPN :302 FF, soit 35,2 % de l'ensemble des candidats et
64,8 % des candidats FF212 GP, soit 24,7 % de l'ensemble des candidats
et 54,2 % des candidats FGP

À ce stade, 344 candidats n'étaient pas retenus, ne disposant pas de 3 piliers positifs. L'objet de cette CAPN était donc d'évoquer les dossiers.

En liminaire, les élus **F.O.-DGFIP** ont fait la déclaration suivante :

Déclaration liminaire des élus F.O.-DGFIP

« Monsieur le Président,

Cette CAP Nationale de constitution du tableau d'avancement au grade d'Inspecteur Divisionnaire de classe normale commune aux deux filières pour 2013 est la première du genre à la DGFIP.

En effet si la sélection au grade d'Inspecteur Départemental passait par un oral et après une validation de la CAPN compétente, elle n'était pas fondée sur l'examen de trois piliers tels que définis par les nouvelles règles de gestion des Inspecteurs Divisionnaires de classe normale de la DGFIP.

Pour les candidats à la promotion au grade de Receveur Percepteur, il n'existait pas d'oral de sélection, celle-ci reposant sur le dossier professionnel du postulant et sur l'avis du directeur local, dans le cadre de quotas départementaux définis en fonction du nombre d'ayant vocation et de candidats. Ces propositions faisaient l'objet d'une information des représentants des personnels au niveau local et étaient soumises à l'avis de la CAPN compétente.

Ce nouveau mode de sélection a fait l'objet de discussions lors de différents groupes de travail au

cours desquels **F.O.-DGFIP** a fait part de ses positions et a émis les plus grandes réserves notamment sur l'un des trois piliers que représente l'entretien de carrière.

Pour **F.O.-DGFIP** des règles de gestion ne sont pas intangibles ni écrites dans le marbre dans la durée, mais doivent s'analyser à l'aune de leur efficacité dans le respect des droits des agents à dérouler leur carrière. Nous considérons donc que ce premier exercice pratique devra faire l'objet d'un bilan et d'une analyse partagée entre l'administration et les organisations syndicales.

C'est pourquoi le rôle de cette CAPN est particulièrement important. Les élus **F.O.-DGFIP** ne sauraient se satisfaire d'être une simple chambre d'enregistrement, ni se contenter de ne rattraper à la marge que quelques dossiers.

Les chiffres que vous nous avez fournis dans le « rapport de la CAP » daté du 4 juillet dernier sont certes intéressants mais doivent être complétés des éléments suivants :

- nombre total d'ayant vocation,
- nombre d'ayant vocation par département ou par inter région,
- nombre de candidats par département ou par inter région,
- nombre total de possibilités de sélection dans le vivier.

Dans ce même document vous nous indiquez le positionnement des candidats par rapport à une « césure » dont nous n'avons pas connaissance du niveau (nombre, note ?). Or les rapports d'entretien ne contiennent que les appréciations littérales des jurys. La connaissance des notes aurait permis une appréciation plus aisée de la décision prise de déclarer un candidat « apte » ou « à confirmer ».

Les « cas particuliers » que vous évoquez dans ce rapport appellent de notre part les commentaires suivants :

- S'agissant des inspecteurs « articles 23 », ces derniers étaient promus dès lors qu'ils remplissaient les conditions statutaires. Or certains sont écartés alors qu'ils ont un bon dossier professionnel, un avis favorable du directeur local et qu'après avis de la CAPN ils ont rejoint un emploi de catégorie supérieure. La condition des 2 piliers sur 3 est donc remplie leur permettant ainsi d'accéder au grade correspondant à leur emploi.
- Il en va de même pour les inspecteurs inscrits au T.A. RP 2010.
- Pour **F.O.-DGFIP**, les inspecteurs actuellement sur des postes comptables classés C3, dès lors qu'ils

remplissent les conditions statutaires et reçoivent un avis favorable de leur directeur local doivent être promus.

- Les règles de gestion de l'ex DGCP imposaient une « année blanche » sans possibilité de promotion aux inspecteurs en détachement ou en Centrale. Victimes de cette disposition ils se trouvent aujourd'hui lésés par les nouvelles règles, alors qu'ils pouvaient légitimement prétendre à une promotion sans le changement brutal de logique de sélection.

Enfin, soumis arithmétiquement à la limite du quota départemental alors qu'ils bénéficiaient d'une proposition de leur directeur local, certains inspecteurs auraient pu être promus cette année. Or ils se trouvent également écartés.

Lors des discussions sur les nouvelles règles de gestion vous nous aviez indiqué que les 3 piliers sur lesquels reposerait la sélection seraient d'égale importance et que pourraient être retenus les candidats qui disposeraient de 2 piliers sur 3. La note de service du 28 février 2012 stipule que l'inscription des inspecteurs des Finances Publiques au tableau d'avancement d'accès au grade d'IDiv CN reposera sur 3 piliers équivalents. Il apparaît clairement aujourd'hui que les candidats écartés l'ont été particulièrement suite à l'entretien avec le jury, donnant à ce dernier une place prépondérante dans la sélection.

Alors que Philippe RAMBAL lors d'un groupe de travail démythifiait la soi-disante objectivité de l'entretien de sélection, **F.O.-DGFIP** constate que cet oral n'a d'autre but que d'éliminer les candidats. Nous y reviendrons lors de l'évocation des dossiers individuels.

Pour **F.O.-DGFIP**, 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs qualités professionnelles, au sens large du terme, qualités attestées par les supérieurs hiérarchiques sur le long terme.

Le recrutement par concours de 325 inspecteurs au titre de l'année 2013 est la résultante de la réduction drastique des effectifs à la DGFIP.

La réponse du 13 août 2012 du Ministre Pierre MOSCOVICI au Secrétaire Général de la Fédération des Finances FORCE OUVRIÈRE concernant la mise en œuvre du plan de qualification pour 2013 et les années ultérieures ne fait qu'aviver nos inquiétudes sur la volumétrie des promotions à venir.

Nous rappelons enfin deux revendications du syndicat **F.O.-DGFIP** pour les inspecteurs, à savoir :

- la création d'un 13^{ème} échelon,
- l'amélioration des taux de promotions. »

Les élus **F.O.-DGFIP**
Jean-Pierre SALVADOR pour les IDiv CN
Yves LE VAILLANT pour les Inspecteurs

Les experts **F.O.-DGFIP**
Gérard LAUSSAC
Dominique SALINE

Lors de la phase de consultation précédant la CAPN, les élus **F.O.-DGFIP** ont pu constater l'hétérogénéité des appréciations des jurys d'oral, certaines étant étayées et d'autres pour le moins lapidaires. Par ailleurs les notes attribuées n'apparaissaient pas, ce qui n'a pas facilité le travail de préparation de la défense des candidats non retenus par les représentants des personnels.

Il est à noter que seuls les dossiers évoqués par les organisations syndicales ont fait l'objet d'un examen, ce que **F.O.-DGFIP** a dénoncé, puisque tous les candidats non retenus lors de la première phase n'ont pas eu la même chance d'être repêchés lors de la CAPN.

199 dossiers ont pu être évoqués au total. Les élus **F.O.-DGFIP** sont intervenus pour défendre 80 dossiers (plus grand nombre d'interventions !).

145 n'ont pas été ouverts parce que non défendus par une OS. C'est ainsi que fonctionne malheureusement la DGFIP, en violation des règles permettant de recueillir l'avis des élus en CAP.

Le président de séance a accepté de rattraper certains candidats pour lesquels l'avis du directeur était soutenu et dont la note de l'oral n'était pas inférieure à 8/20. À l'issue des discussions, 60 candidats étaient retenus, dont 36 FF et 24 GP, soit un taux de rattrapage de 17,4 %.

Le reproche le plus souvent mis en exergue par l'administration était que les Inspecteurs recalés restaient trop campés sur leur parcours et ne se projetaient pas sur le futur grade visé : L'Inspecteur doit démontrer qu'il peut assurer des fonctions d'IDiv encadrant.

Au total 575 inspecteurs sur les 858 candidats ont donc été sélectionnés pour figurer sur le tableau d'avancement à IDiv CN, ce qui porte le taux de sélection global à 67 %.

- 336 inscrits FF, soit 39 % de l'ensemble des candidats et 72 % des candidats FF,
- 238 inscrits GP, soit 27,7 % de l'ensemble des candidats et 61 % des candidats GP.

Il est à noter que lors du dernier exercice de sélection 266 candidats en FF et 292 en GP avaient été sélectionnés.

Les élus F.O.-DGFIP ont voté CONTRE ; pourquoi ?

Parce qu'il y a un véritable problème de forme :

- le calendrier n'est pas propice : la consultation des dossiers a lieu début juillet pour une CAPN de début septembre avec impossibilité de contacter bon nombre de candidats en congés annuels,
- les élus n'ont pas eu tous les éléments pour préparer la défense des candidats, notamment les notes des jurys,
- tous les dossiers n'ont pas été évoqués mais seulement ceux présentés par un représentant syndical. Le manque d'équité est flagrant : quid d'un recours éventuel devant le tribunal administratif de la part d'un candidat ?
- la longueur des travaux ne permet pas à tous les représentants des personnels de participer à l'ensemble des débats jusqu'à la fin. Les deux élus **F.O.-DGFIP** ont été présents sur toute leur durée.

Parce que sur le fond, la DGFIP ne respecte pas ses engagements :

- les travaux de la CAPN ont démontré que c'est bien la notation du jury qui discrimine (retenu ou non retenu), ce que **F.O.-DGFIP** mettait en exergue lors des groupes de travail et que les élus ont contesté en début de CAPN. Alors que dans la note de service et les discours tenus lors des réunions d'information départementales, les trois piliers devaient être d'égale importance, ça n'est manifestement pas le cas.
- quand on connaît la rotation sélective des bonifications, la pause technique ou encore l'harmonisation pour les Inspecteurs « hors réseau », les notes chiffrées et les appréciations des trois dernières années ne peuvent pas être considérées comme l'examen du parcours professionnel et du dossier du candidat,
- l'analyse détaillée du parcours professionnel des 858 candidats ne peut être faite par manque de temps par le service gestionnaire dans un processus centralisé.

Cas particulier des Inspecteurs chargés des poursuites :

Dans l'ancien système de sélection pour l'accès au grade supérieur, plusieurs Inspecteurs (ex Huissiers du Trésor) ont pu bénéficier de la promotion au grade de RP y compris sur des fonctions comptables pour certains d'entre eux. Dans le nouveau système, la porte se ferme devant les collègues qui remplissent cette mission. On leur reproche d'être sur leurs fonctions depuis trop longtemps, de ne pas pratiquer de management, de ne pas faire de formation, etc... On leur propose même dans certains départements un marché de dupes, à savoir qu'ils devraient quitter leurs fonctions actuelles (et forcément abandonner leur prime spécifique) pour être réintégrés dans des fonctions non comptables afin que l'administration puisse tester leur capacité à manager (sans aucune certitude d'être retenus).

Qui peut accepter un deal pareil qui revient à lâcher la proie pour l'ombre ? Les élus **F.O.-DGFIP** ont protesté sur le sort réservé à cette catégorie d'Inspecteurs qui occupe des fonctions spécifiques.

Ils ont été les seuls !

Le Président a convenu qu'il fallait revoir ce sujet.

Si **F.O.-DGFIP** n'est pas d'accord pour qu'un directeur fasse ou défasse une carrière, il refuse catégoriquement qu'un entretien de trente minutes fasse ou défasse, ni même qu'il freine la carrière d'Inspecteurs qui démontrent au quotidien leurs qualités. Le ressenti de deux membres d'un jury à partir d'une prestation de 30 minutes ne doit pas prédominer, en particulier lorsque les différences sont très marquées avec les appréciations des supérieurs hiérarchiques successifs, responsables de haut niveau de différentes directions.

Malgré l'insistance des élus **F.O.-DGFIP**, l'administration n'a pas démontré que les tous candidats retenus au projet remplissaient objectivement les critères de sélection et que des inscrits ne soient pas considérés « à revoir » par le jury et par leur direction.

Filière « Expertise »

Les élus **F.O.-DGFIP** ont défendu les dossiers d'excellents professionnels qui ont été recalés à l'oral du jury soit sur des notions pour le moins théoriques, soit parce qu'ils ont été interrogés quasi exclusivement sur la partie de la mission qu'ils n'exercent pas (ex : cas des emplois « expert FDL » où les Inspecteurs GP ont été interrogés sur la fiscalité et ceux de la FF questionnés sur la mission GP). Pour le Président de la CAPN, l'IDiv a vocation à tout connaître sur tout ! Du coup des postes restent vacants (comme c'est le cas de 3/4 des postes ouverts au titre de la Fiscalité Direct Locale par exemple).

Impossible pour les élus **F.O.-DGFIP** de valider par un vote positif cette sélection, ou même de voter l'abstention car elle est injuste et inéquitable. Elle privilégie le paraître à l'être et écarte de très bons voire d'excellents professionnels. La direction a prévu d'établir un bilan pour tirer les conséquences de ce premier exercice.

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 est déductible du montant de l'impôt sur le revenu