

IDIV CN et Inspecteurs
CAPN N°3 et 4 du 29 octobre 2015

Tableau d'avancement au grade d'IDIV expert

Cette CAPN avait pour objet de sélectionner les IDIV au titre de la filière expertise 2015/2016.

Comme l'ont fait remarquer en déclaration liminaire (voir ci-après) les élus **F.O.-DGFIP**, tous les voyants sont au rouge là aussi, puisqu'il y a presque moitié moins de postes offerts cette année que l'année dernière (- 47%). L'impression d'un choix arbitraire des recensements et des implantations d'emplois d'expert par les n°1 locaux a également été relevé. Le manque d'attractivité, en raison notamment du mode de sélection et de la fonction, tire, lui, le nombre de candidats vers le bas (- 42% par rapport à 2013). Les élus **F.O.-DGFIP** ont enfin réitéré leur demande, qui avait été acceptée, d'un bilan du mode de sélection à IDIV, tant encadrement qu'expertise.

En réponse aux liminaires des OS, la présidente réfute tout arbitraire des directeurs départementaux dans le recensement des besoins d'experts. Le nombre de postes offerts correspond aux besoins recensés. La baisse du nombre de postes offerts cette année doit être rapprochée du nombre des renouvellements lui aussi en baisse. Il s'agit, pour la DG, de la tendance actuelle d'IDIV experts se maintenant en place sur leur poste et, de ce fait, pérennisant leur expertise.

Sur les deux postes non pourvus en fiscalité personnelle et patrimoniale à Quimper et Rennes, il s'agit, pour la DG, de simples vacances conjoncturelles sur un type d'emploi qui ne manque pas de cadres compétents.

Sur les résultats des entretiens en retrait par rapport aux années passées, la réponse est toute trouvée : « Être un bon inspecteur ne suffit pas », la DG attend plus.

Sur le poids des trois piliers, la DG explique que les collègues qui se présentent à la sélection ont d'excellents dossiers. La différence se fait donc sur l'entretien. Il y a des IDIV experts en difficulté et c'est ce qui justifie, selon elle, la prudence et la sélectivité dont elle fait preuve.

Confirmation nous est donnée d'un prochain groupe de travail sur le bilan de ce mode de sélection. Mais quand ?

La Présidente rappelle que pour un emploi d'IDIV expert créé, il y a concurremment suppression d'un emploi d'IDIV encadrant ou IP, voire, plus rarement, d'inspecteur.

Pour **F.O.-DGFIP**, les emplois d'IDIV experts ne doivent pas être créés au détriment des emplois d'IDIV CN voire d'IFIP, et c'est pourtant toujours cette logique budgétaire qui nous est opposée.

Poursuivant ses réponses aux liminaires, la Présidente précise que les jurys sont « sensibilisés à l'esprit de cette sélection » et la DG veille à leur professionnalisme.

Quelques chiffres :

- Vivier : 22 cadres + les 5 reconnus experts mais non affectés sur cette CAP, soit un total de 27 cadres.
- Les 4 cadres de 2012 ont encore une année pour obtenir un poste.
- Il y a 200 IDIV experts en fonction actuellement dans le réseau.

La Présidente rappelle qu'il n'y a pas de retour pédagogique prévu pour les IDIV experts.

Sur demande des OS, et comme la DG n'y est pas opposée, ce retour sera mis en œuvre dès cette année.

F.O.-DGFIP a eu le plus de dossiers à défendre (4) lors de cette CAPN, cependant, et **F.O.-DGFIP** le déplore, l'administration est restée sur sa logique de chambre d'enregistrement en refusant toute discussion.

Votes : {
Pour : administration
Abstention : CFDT
Contre : toutes les OS sauf CFDT

Explications de vote **F.O.-DGFIP** :

Les élus **F.O.-DGFIP** ont expliqué leur vote négatif par :

- la volumétrie trop faible de ce mouvement,
- l'attractivité en berne de ce métier,
- le sentiment des experts d'être des IDIV au rabais,
- une CAP chambre d'enregistrement,
- le primat du tout budgétaire.

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Dans une interview accordée à l'AFP et repris par le journal Le Figaro du 28 octobre, un membre du directoire de la BCE a rappelé à la France l'impérieuse nécessité de réformer. Celui-ci déplore qu'il reste des blocages très importants et que la mise en œuvre des réformes est très difficile, à commencer par l'épineuse réforme du marché du travail. Pour Peter PRAET, c'est son nom, « il y a de grandes difficultés à convaincre la population ». Oui les salariés et

certaines confédérations syndicales dont la CGT Force ouvrière sont difficiles à convaincre et pour cause ! ils ne veulent pas être dépossédés de leurs droits conquis. À ce sujet la CGT Force ouvrière s'oppose à toute tentative de démantèlement du code du travail et fustige le projet d'accord sur les retraites complémentaires.

Dans la fonction publique, le passage en force du gouvernement sur le projet d'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR) ou Avenir de la fonction publique en dit très long sur sa conception du dialogue social. Ce « 49.3 social » traduit une volonté forcenée de déréglementation, prélude à la mise en œuvre de la réforme territoriale et de mobilités forcées.

F.O.-DGFIP rappelle que ce projet, s'il comporte quelques améliorations en trompe l'œil d'ici 2020, prévoit surtout la remise en cause immédiate des droits et garanties attachés aux statuts particuliers à travers notamment la mise en place de statuts interministériels.

À la DGFIP, le Directeur Général, non content de participer activement à la suppression de 2 130 emplois prévue au PLF 2016, impose une vague de restructurations, fusions et fermetures de postes et de services d'une ampleur sans précédent. Mais rassurons-nous, rien d'inquiétant, du moins d'après ses paroles en CTR.

En parallèle, les services subissent une frénésie d'expérimentations, toutes exclusivement guidées par les économies budgétaires. Ainsi, alors que ce sujet n'a jamais été abordé avec les organisations syndicales, est lancée une expérimentation de caisse sans numéraire au mépris des besoins des populations les plus fragiles et de nos partenaires dans le secteur public local. Dans le même temps, et toujours sans concertation, une instruction précise les conditions de participation de la DGFIP aux maisons de service au public. Il s'agit avant tout de mettre en œuvre à tout prix la démarche stratégique en sacrifiant les missions à la réduction massive des emplois et à l'évaporation des crédits budgétaires.

Dans ce contexte, la Direction Générale a décidé, une fois de plus, de modifier les règles de gestion. **F.O.-DGFIP** rappelle qu'il n'acceptera aucun recul des droits des agents.

Encore une fois notre Directeur Général affiche son mépris pour les personnels et leurs représentants. Il ne se sent, en effet, pas tenu par les engagements de ses prédécesseurs lors du cycle de discussions sur les règles de gestion fusionnées qui a duré plus de 2 ans.

Pour **F.O.-DGFIP**, le message est clair : il n'existe aucune volonté de la Direction Générale de se préoccuper des conditions de vie des agents. Au contraire, l'administration veut à tout prix mettre en place de nouvelles règles de gestion, organisant un recul généralisé des droits des personnels afin de limiter l'impact des suppressions d'emploi sur les services.

Pour en venir aux travaux de cette CAPN, bien que le nombre de dossiers concernés soit relativement faible, cet exercice est particulièrement complexe, puisqu'il s'agit d'examiner les résultats de la phase de sélection qui repose sur 3 piliers (avis de la direction locale, dossier du candidat, oral de sélection).

Les statistiques de cette CAPN d'IDIV expert sont révélatrices de la primauté du tout budgétaire au détriment de l'optimisation des missions ; ainsi le nombre de postes proposés enregistre un recul de 47 % par rapport à 2014.

Face à cela, le nombre de candidats décroît, passant de 59 en 2013 à 34 cette année. Cela dénote un manque d'attractivité en raison notamment du mode de sélection et de la fonction. Les IDIV experts ne doivent pas être des IDIV de seconde zone et doivent être traités de la même manière que les IDIV encadrants.

Nous contestons la méthode même de cette sélection. En effet, celle –ci repose sur 3 piliers soi-disant d'égale importance. Or à l'examen du projet il apparaît qu'au-delà du dossier du candidat et de l'avis des directions locales, certains sont écartés uniquement sur la note obtenue à l'oral, alors que leurs compétences ont été reconnues par ailleurs. 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 comparaison 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 la sélection de la filière encadrement.

Le pilier de l'entretien est beaucoup moins normé que celui de la filière encadrement et l'avis du jury souvent trop laconique. Nous souhaiterions que l'avis soit plus étoffé afin de réaliser une meilleure défense de nos collègues.

Autre problème soulevé, le directeur local semble s'arroger la possibilité de créer un emploi d'expert sans réelle concertation avec son réseau.

Deux postes n'ont pas été demandés sur la fiscalité personnelle et patrimoniale à Rennes et Quimper, est-ce un manque d'attractivité ou autre ?

Nous revendiquons une augmentation du volume des emplois d'IDIV expert, sans pour autant les financer par des suppressions d'emplois d'IDIV encadrement.

Les élus **F.O.-DGFIP** vous rappellent également que ce système même de sélection devait faire l'objet, tant en encadrement qu'en expert, d'un bilan avant la fin 2015. Vous vous y étiez engagé, ou en êtes-vous ?

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).

En conclusion, les organisations syndicales nationales **F.O.-DGFIP**, Solidaires Finances Publiques et CGT Finances Publiques appellent l'ensemble des agents des finances publiques à participer aux nombreuses actions au cours de la période du 16 au 19 novembre. Elles appellent également à la grève le 18 novembre pour s'opposer au recul des droits des agents.

**BULLETTIN
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