

### Tableaux d'avancement au grade d'IDIV CN 2014 CAPN n°3&4 conjointes du 7 au 11 juillet 2014

#### Des tableaux en recul, un oral-sanction : quel beau système !

Les CAP Nationales des IDIV CN et des IFiP ont été réunies du mardi 7 au vendredi 11 juillet 2014 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable de l'encadrement supérieur (bureau RH1B) pour établir les tableaux d'avancement « encadrement » et « expertise ».

#### TA filière « Encadrement »

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

• **Candidats : 670 pour le tableau 2014** (contre 858 en 2012 et 816 en 2013). La chute est brutale, puisqu'elle est de 22% en deux ans.

Peut-être la Direction Générale devra-t-elle s'interroger un jour sur cette décreue du nombre d'IFIP voulant s'inscrire.

Le pilier de l'entretien serait-il dissuasif ?

Seraient-ce les dégâts collatéraux de ce système prétendument idéal ?

On attend une réponse de notre administration à ces questions ; à moins qu'elles ne dérangent ?

• **Sur les 3 piliers, ils sont sensément étanches et équivalents d'après la Direction Générale.** Et pourtant, les chiffres ci-dessous ne le démontrent pas vraiment ; jugez plutôt :

**92 %** des candidats sont déclarés aptes au grade d'IDIV CN par leur supérieur hiérarchique (pilier avis du supérieur hiérarchique).

**99 %** ont, sur les trois dernières années, des notes ou valorisation neutres ou positives (pilier dossier du candidat).

**50 %** ont une note supérieure ou égale à 10 (pilier entretien de carrière), soit 335 candidats.

- **Sur ces 335, 324 étaient initialement inscrits au projet** : soit un taux de réussite = 48,2%.

Notes obtenues par les candidats non inscrits au projet initial	Notes = 9,5	26	3,9%
	Notes = 9	62	9,3%
	Notes = 8,5	30	4,5%
	Notes = 8	42	6,3%
	Notes < 8	175	26,1%

Sur l'ensemble des candidats ayant passé l'entretien de sélection, la moins bonne note est égale à 4 et la meilleure à 18,5.

Une simple analyse objective des chiffres montre bien que la discrimination se fait par l'entretien et par la note qui en découle.

Il est à noter que 11 candidats ayant une note supérieure ou égale à 10 suite à l'entretien (335-324) n'ont pas été inscrits au projet initial de Tableau d'Avancement. Pourquoi ? Parce que le supérieur hiérarchique (DRFiP, DDFiP ou autres) a émis un avis « à confirmer » (1 noté à 16 - 1 à 14 - 1 à 13,5 - 1 à 13 - 1 à 12,5 - 2 à 12 - 1 à 11,5 et 3 à 10) dont 3 pour la seule DRFiP 69.

- **336 hommes et 334 femmes** se sont portés candidats.

- **337 de la filière GP et 333 de la FF.**

Egalité quasi-parfaite des genres et des filières au projet : Que demander de plus pour une Direction Générale ravie et confortée dans sa lecture des chiffres par une OS qui distribue les bons points !

L'analyse n'est pas partagée par **F.O.-DGFIP**. En effet, si la lecture brute des résultats des candidats 2014 semble aller dans le sens de l'administration, une deuxième lecture au regard des candidats potentiels (ceux qui remplissent les critères pour pouvoir candidater) infirme totalement ce postulat.

En effet, 70 % d'IFIP de la FF remplissent les conditions contre 30 % de la FGP et 52% de femmes pour 48 % d'hommes.

En conséquence, il n'y a plus d'équilibre. Les IFIP de la FGP candidatent plus que ceux de la FF et les hommes en plus grand nombre que les femmes.

**F.O.-DGFIP demande un bilan de ce mode de sélection.**

### Les faits marquants de la CAP :

**Les directions locales désavouées par les jurys en 30 mn !**

**Un jury de l'année N-1 désavoué par le jury N => déclaré apte une année et inapte la suivante !**

➤ Les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé un bilan (cf supra et liminaire). La Présidente s'est engagée à procéder à ce bilan et réunir un groupe de travail pour l'analyser.

F.O.-DGFIP veillera à ce que cette revendication portée par notre syndicat se concrétise dans les plus brefs délais.

➤ Ce mode de sélection avec un oral n'est pas attractif. 8,3% des IFIP qui remplissent les conditions (contre 9% l'an dernier) tentent leur chance. Les autres (91,7%) sont –ils découragés (ce que la présidente traduit par : pas assez motivés par le grade d'IDIV CN) ?

➤ 154 dossiers ont été présentés pendant la CAP (81 par les élus **F.O.-DGFIP**)

- 39 candidats ont été rajoutés sur le TA 2014 (dont 16 défendus par **F.O.-DGFIP**)
  - ◆ 4 des 11 précités (notes > 10)
  - ◆ 19 notés 9,5 ; 14 notés 9 et 2 noté 8,5
- Un IFIP qui avait obtenu un poste comptable de niveau C3 par application de l'article 23 du statut et qui a eu moins de 10 à l'entretien pendant 3 années consécutives va perdre la gestion de son poste. Il participera au mouvement de mutation des IFIP.
- Deux collègues ont rencontré la situation suivante :

2013	Note à l'entretien >10	Avis à confirmer du DDFiP	Non inscrit au TA
2014	Note à l'entretien <10	Avis apte du DDFiP	Non inscrit au TA

Pour **F.O.-DGFIP** cette situation est une ineptie. Un candidat ne peut être déclaré apte (avec un 12) une année par le jury d'entretien et inapte (avec un 8) par un autre jury l'année suivante. Un jury déjuge le jury précédent ! Quelle validité et quelle légitimité doivent être données dans ces cas là aux notes des jurys ?

- Des collègues comptables exerçant dans des postes pris à l'article 23 ont été repêchés ; ce dont se réjouit **F.O.-DGFIP** qui connaît parfaitement les difficultés de gestion de ces postes de niveau C3. Une autre OS, opposée à l'article 23, n'hésite pas à déclarer que tout le monde doit être traité de la même façon, y compris les « articles 23 » (sic) puis défend les dossiers individuels (re-sic) !
- Les élus **F.O.-DGFIP** sont intervenus pour que les dossiers (4 des 11 collègues avec une note supérieure à 10 mais avec un avis négatif du directeur) soient débattus même s'ils n'avaient pas été présentés par une OS. En effet, pour **F.O.-DGFIP**, on ne saurait se revendiquer patrie des Droits de l'Homme et ne pas permettre à des collègues d'être défendus et repêchés au prétexte de ne pas être passés par le filtre syndical. La DG devrait elle-même assurer cette présentation.

### Le vote

Les élus **F.O.-DGFIP** après plusieurs jours de CAP et l'analyse de dizaines de dossiers ont voté CONTRE ce mode de sélection :

- parce qu'il n'est pas attractif. 91,7% des candidats potentiels ne se présentent pas à la sélection.
- parce qu'il n'est pas équilibré géographiquement : 24% des candidats de la FF sont retenus dans la délégation Ile de France contre 5,5% dans celle du Nord par exemple. Qu'est ce qui justifie ce différentiel ?
- parce qu'il existe des écarts de note entre les différents comités.
- parce qu'il n'est pas équilibré par filière.
- parce que les oraux blancs ne préparent pas suffisamment bien les candidats.
- parce que des supérieurs hiérarchiques rédigent des avis négatifs (« à confirmer » sans qu'ils ne soient circonstanciés sur les capacités managériales, les qualités et les compétences techniques, comme le demande pourtant la note de service.
- parce qu'un candidat peut être apte (noté à 12) une année et inapte (noté à 8) l'année suivante.
- parce qu'un jury peut désavouer le jury de l'année précédente.
- parce que les supérieurs hiérarchiques (et ceux de la chaîne de commandement : chefs de division, de pôles ou autres) sont désavoués par un jury après un entretien de 30 minutes avec le candidat. Le

jury peut mettre 1,5 point sur 5 sur les capacités managériales d'un candidat dont le supérieur hiérarchique a fait l'éloge dans son rapport.

➤ La méthodologie mise en œuvre par la direction générale ne permet pas une égalité de traitement des candidats non retenus (cf supra).

**Il est tant de changer ce mode de sélection qui est loin de donner satisfaction et dont les faiblesses sont mises en exergue année après année.**

**F.O.-DGFIP**, CGT et CFDT ont voté CONTRE.

Seul Solidaires s'est abstenu mais reste attaché à l'entretien de sélection.

#### TA « Expertise »

34 postes d'IDIV "Experts" étaient proposés cette année (24 créations et 10 renouvellements) en recul de 24% par rapport à l'année dernière.

41 IFiP se sont portés candidats (contre 59 l'an dernier). 2 ont eu un avis "à confirmer" de leur hiérarchie.

3 postes restent vacants et 3 n'ont fait l'objet d'aucune candidature.

22 candidats sont inscrits au TA.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont voté CONTRE car :

- En cas de pluri candidatures pour un même poste, c'est le candidat qui obtient la meilleure note qui est sélectionné au détriment de celui qui a le plus d'ancienneté en cas de départage de candidats avec les trois piliers positifs. Il s'agit donc plus d'un concours, voire d'un examen professionnel que d'un tableau d'avancement.
- un IDIV "Expert" doit repasser l'oral pour être IDIV "Encadrement". Pour **F.O.-DGFIP**, l'inspecteur divisionnaire « Expert » du seul fait de son appartenance au grade d'IDIV devrait, conformément aux dispositions statutaires, avoir un accès direct, sans sélection supplémentaire, à des fonctions d'encadrement. Le passage d'un entretien pour retrouver les fonctions prévues par le statut constitue clairement une violation de ce dernier. C'est le mode de sélection qui devrait être revu.
- La création d'emplois d'IDIV "Expert" est financée par la suppression d'emplois de A+, ce qui n'est pas acceptable.

#### Votes:

CONTRE: **F.O.-DGFIP**, SOLIDAIRES, CFDT

ABSTENTION : CGT

Vos représentants **F.O.-DGFIP**

Pour les IDIV :  
Jean-Pierre SALVADOR  
Philippe VANDROT

Pour les Inspecteurs :  
Yves Le Vaillant  
Isabelle DUFAU

Les expertes :  
Violaine OLIVE  
Delphine MORTELETTE



## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

La CGT Force Ouvrière, suite aux annonces gouvernementales successives dont le pacte de responsabilité, à l'interview du Premier Ministre, et considérant le caractère récessif des 50 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques, a décidé de ne pas participer à la Conférence Sociale à laquelle étaient conviées les 5 confédérations syndicales représentatives, le MEDEF et le patronat.

Comme la CGT Force Ouvrière l'explique depuis plusieurs mois, ces 50 milliards d'euros conduiront à toujours plus de destructions d'emplois et à une croissance anémiée.

Bercy, dans une note rendue publique par la députée rapporteure du Budget, ainsi que l'INSEE viennent de freiner l'enthousiasme du gouvernement sur ses prévisions économiques et en matière d'emploi.

Cela signifie aussi que la dette publique continuera d'augmenter, alors que l'objectif affiché est de la diminuer !

Autrement dit, le gouvernement fait de l'austérité pour réduire les déficits et l'austérité augmente les déficits ! Cela s'apparente à une forme de masochisme.

Dès lors, il faut continuer à revendiquer des augmentations de salaire, un coup de pouce au SMIC ou encore le dégel du point d'indice.

Pour la fonction publique, le Premier ministre a explicitement annoncé une nouvelle vague concernant la Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) lors du Conseil des ministres du 2 juillet. Elle annonce une nouvelle remise en cause des services publics locaux après celle initiée par la RGPP.

Au niveau régional, les ministères se voient dépossédés des liens avec leurs services déconcentrés et l'alignement sur une carte territoriale à 14 régions, éloignera tous les services publics (Etat et collectivités) des usagers et citoyens.

Au niveau du département, voire en infra-départemental, l'Etat s'est retiré et s'est éloigné des usagers dans des proportions démesurées. Faut-il rappeler que les deux tiers des effectifs ont été supprimés dans les départements non-préfecture de région ? L'égalité de droit est remise en cause par l'absence de moyens pour les services publics de proximité. FO revendique une meilleure proximité des services publics et rejette la suppression des conseils généraux.

Alors que, le 2 juillet, le gouvernement indique que l'État « verra ses responsabilités régaliennes et opérationnelles confortées dans son rôle de proximité vis-à-vis de l'utilisateur », ce qui est indispensable ; le 3 juillet, les préfets des régions Alsace et Lorraine annoncent la suppression de plusieurs sous-préfectures, ce qui est paradoxal !

Il s'agit de décisions du gouvernement dans un cadre expérimental commandé par le ministre de l'Intérieur de l'époque fin 2013 au niveau de ces deux régions. Ces décisions issues d'une orientation gouvernementale devront se généraliser aux autres régions.

N'est-il pas démocratiquement dangereux que le préfet de région devienne le seul responsable de l'organisation des services et de la mise en œuvre des missions de l'Etat sur « sa » région ? Comment alors retrouver la proximité en supprimant les implantations locales ?

A la DGFIP, l'interminable litanie des suppressions d'emplois se poursuit, avec son cortège de fermetures de services, de regroupements d'unités. A aucun moment un véritable débat contradictoire sur les missions n'est organisé.

Le service public républicain ne peut pas être virtuel. Le lien de proximité est essentiel à la cohésion sociale et à la justice fiscale. Persévérer à détruire l'emploi est une atteinte à terme à la République une et indivisible.

Concernant cette CAPN, **F.O.-DGFIP** avait demandé lors des sélections 2013 et 2014 d'en faire le bilan et une analyse avec les organisations syndicales afin de vérifier si ce processus était le plus pertinent, ce dont nous doutions et doutons toujours. A ce jour, aucun groupe de travail sur ce sujet n'est prévu, nous le déplorons et réitérons notre demande.

Des inspecteurs sélectionnés à l'entretien de 2012 et qui vont épuiser leurs 5 tours ont-ils passé l'oral en 2014 ? Ce sujet serait intéressant à analyser.

Pour étayer nos propos relatifs à la prépondérance du pilier de l'entretien, quelques chiffres :

- pour 92 % des candidats, le pilier « Avis du supérieur hiérarchique » est positif, et encore une fois allons-nous contester certains avis négatifs qui, contrairement aux prescriptions de la note de service du 27 février 2014 ne contiennent pas une appréciation circonstanciée.
- Pour 99,7 % des candidats, le pilier « dossier du candidat », c'est-à-dire avoir eu au moins une bonification sur 3 ans ou une cadence moyenne 3 ans de suite, est favorable.
- Le taux de réussite au 3ème pilier « entretien de carrière » est, lui, de 48,2 %.

Les trois piliers ne sont pas équivalents, n'en déplaise à ceux qui soutiennent que cette sélection a du sens.

L'injustice de ce système est également flagrante d'un point de vue géographique ; nous en voulons pour preuve la prépondérance des comités de jurys Ile de France dans le taux de réussite à l'oral (21 % des reçus au projet). A contrario, les comités de jury région Nord ont un taux de reçus au projet de 7,6 %. Quelle est l'analyse de la Direction sur ces disparités ?

A la lecture des dossiers, nous constatons toujours des divergences notoires entre le dossier professionnel du candidat et l'avis du directeur local par rapport aux appréciations portées sur la grille d'analyse des jurys. Des candidats reconnus au travers de plusieurs campagnes d'évaluation et estimés pour leur professionnalisme, leur relationnel et leur aptitude au management sont déjugés voire anéantis en trente minutes.

Ce pilier de l'oral, vécu souvent comme une sanction et un exercice inutile et douloureux pour des cadres aguerris, serait-il en train de dissuader les candidats potentiels ? Il serait en tout cas intéressant que l'administration analyse et explique la régulière décrue du nombre de candidats depuis trois ans (de 858 en 2012 à 670 en 2014, soit 22% de moins).

Sur les comités de sélection, vous nous indiquez qu'ils ont tous reçu la même formation avec une grille de questionnement normée, gage d'une soi-disant homogénéité de la décision. Nous constatons pourtant une grande hétérogénéité des jurys dans leurs explications, certains étant très laconiques, d'autres plus diserts.

Toujours sur ces jurys, **F.O.-DGFIP** souhaiterait savoir pourquoi les jurys d'une délégation affichent un taux de réussite à l'entretien de 39,6% alors que la moyenne s'établit à 48,2% ?

Des candidats se voient également souvent reprocher leur manque de « hauteur de vue » et leur inaptitude à la conduite du changement. Les jurys, pourtant cadres supérieurs émérites, ne savent-ils pas qu'entre suppressions de personnels, missions de plus en plus complexes et souvent postes en gestion conjointe pour citer cet exemple, les inspecteurs font très correctement leur travail mais n'ont plus le temps de relever la tête, pour reprendre une métaphore cycliste d'actualité.

**F.O.-DGFIP** rappelle l'épée de Damoclès suspendue au-dessus de la tête de onze inspecteurs ayant obtenu un poste au titre de l'article 23, donc ayant réussi deux des trois piliers de la sélection, mais recalés à l'oral. La situation de ces collègues nous préoccupe. Quel sera le sort réservé à ceux ayant échoué à l'oral à trois reprises et qui exercent depuis trois ans la mission dévolue à un IDIV CN sans la paie ?

Sur les oraux blancs, après trois ans du même exercice, nous nous étonnons des écarts importants que nous relatent les candidats recalés entre l'impression favorable communiquée par le jury à l'issue de l'entraînement et la note et les appréciations du jury d'examen parfois catastrophiques.

Se pose aussi le problème des collègues détachés ou mis à disposition, souvent de longue date, qui n'ont, pour certains pas connu notre administration fusionnée et qui, souvent, n'ont pas de connexion à Ulysse. Déconnectés d'un environnement DGFIP type, leur processus de sélection doit être adapté afin qu'ils ne soient pas désavantagés : **F.O.-DGFIP** y veille et n'hésitera pas à vous rappeler à votre devoir d'équité. Ces cadres hors réseau traditionnel ne doivent pas être freinés ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière.

En termes d'information et de documentation, **F.O.-DGFIP** prend acte du fait que l'administration a accédé à notre demande sur la communication des fiches d'évaluation des trois dernières années. Mais nous continuons de vous réclamer les grilles d'oral des candidats reçus, ce qui nous semble de la plus évidente transparence vis-à-vis des OS.

**F.O.-DGFIP** vous rappelle que 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en question des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles attestées par leur hiérarchie sur le long terme. Ce mode de sélection n'est qu'une règle de gestion qui peut être remise en cause dès lors qu'elle introduit de la subjectivité et de la discrimination.

Concernant la sélection à IDIV experts, 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 concurrence 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 celui de la sélection de la filière encadrement.

Pour terminer, **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).

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

**BULLETIN  
D'ADHESION**

**FO DGFIP**  
la force syndicale

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 FO-DGFIP