FO DGFiP
45-47 rue des Petites Ecuries
75010 Paris
Tel. : 01.47.70.91.69
contact@fo-dgfip.fr

# Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFiP en CAP Nationale

PRIORITÉ AUX AGENTS

**Numéro 34 du 02 décembre 2019**

**IDIV**
CAPN n°3 et 4 du 10 octobre 2019

Sélection des inspecteurs divisionnaires (IDiv)
Année 2019/2020- filière expertise

## LE CHOIX SANS LE DIRE !

Les travaux de la CAPN de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire de la filière expertise se sont tenus le 10 octobre 2019 sous la présidence de Florence PLOYART, cheffe du bureau RH-1B.

Cette sélection s'appuie sur un dispositif reposant sur l'examen de 3 piliers étanches suivants censés être appréciés de manière équivalente :

- l'avis du supérieur hiérarchique du candidat ;
- le dossier synthétique du cadre ;
- un entretien de compétence d'une durée de 30 minutes dont 5 minutes relatives à des questions de management conduit par un comité, à partir d'une fiche établie par le candidat.

40 postes étaient proposés, répartis en 21 créations et 19 renouvellements. Le nombre de postes est plus important que celui de l'année dernière. Pour rappel, 17 postes étaient proposés, répartis en 9 créations et 8 renouvellements.

Le nombre de candidats est en nette progression soit 69 candidats contre 22 en 2018 et, la Direction Générale se félicite du nombre croissant de postulants. Pour autant, ces propositions sont largement insuffisantes, notamment en raison de la demande des services qui sont en sous-effectifs et confrontés à des missions de plus en plus complexes, dans un environnement de déperdition du savoir.

Il convient de souligner que 7 postes demeurent vacants à l'issue de cette CAPN, faute de candidats ou de recherches de profils trop sélectives.

Par conséquent la délégation **F.O.-DGFiP** s'est interrogée sur l'attractivité de la fonction d'IDIV expert. Sur ce point la Direction Générale est restée évasive.

**F.O.-DGFiP** comprend le besoin accru d'expertise au regard de l'évolution du contexte économique, juridique et politique.

Pourtant, la multiplicité des compétences attendues à la lecture des fiches de postes, est en totale contradiction avec la notion d'expert.

Les réponses de la Présidente sur la liminaire :

- Le volet de politique générale : ce n'est pas dans son champ de compétences de répondre sur ce volet mais elle relaiera les interrogations des différentes organisations syndicales.
- Sur le « nouveau réseau de proximité » : ce domaine sort de ses attributions mais elle encourage vivement les Organisations Syndicales à ne plus boycotter les groupes de travail ; dont celui du 24 octobre sur le volet RH de la déclinaison du NRP. Elle se veut convaincante en soulignant que ce sont de véritables lieux de discussions. L'administration ne peut pas rester dans l'attente ; il faut qu'elle avance !
  Pour **F.O.-DGFiP** il est impossible de pactiser avec la Direction Générale en participant à des GT dans un contexte d'absence de dialogue social.
- Concernant les lignes directrices de gestion de la Loi DUSSOPT : elles doivent être discutées. Les Organisations Syndicales doivent continuer à jouer leur rôle de relais entre les agents et l'administration.
- La prochaine disparition de l'essentiel des CAP va nécessiter une évolution du rôle des syndicats. La conséquence sera une amplification de recours contentieux entre les fonctionnaires et l'administration que la Direction Générale redoute et subit avec l'application des nouvelles règles d'affectations des agents.
- les résultats de l'audit de la MRA relatifs à l'état des lieux et des perspectives d'évolution des IDiv experts demandés par **F.O.-DGFiP** dans sa déclaration liminaire ne sont pas communicables. Elle renvoie les Organisations Syndicales à la fiche n°2 du GT du 27 mars 2019, boycotté par l'intersyndicale et qui s'appuyait sur certaines préconisations de ce bilan.
  C'est inacceptable alors même que l'année dernière, la présidente avait indiqué que des réponses seraient apportées, notamment sur les axes d'évolutions possibles et au niveau de la sous-représentation de certaines filières.

Les réponses de la Direction Générale concernant la CAPN :

La présidente rappelle la création d'une passerelle de la filière expertise vers la filière encadrement. Cet accompagnement aux fonctions managériales, s'est traduit par 5 minutes de questions sur ce thème sur les 30 minutes de l'entretien, ce qui est raisonnable. Donc les cadres n'ont pas été piégés car ils étaient informés pour cette spécificité. La genèse de cette nouveauté résulte d'un recours administratif formulé par un IDiv expert.

Quant à la préparation de cette sélection, elle est surprise d'apprendre des Organisations Syndicales que tous les départements n'auraient pas organisés d'oraux blancs, alors même que des crédits avaient été alloués. Elle va effectuer un contrôle sur cette iniquité entre les candidats.

La présidente a qualifié d'historique le fait que 40 postes soient offerts cette année dont la création de nouveaux profils.
Elle motive l'absence de candidat sur certains postes par leur localisation et/ou la spécificité des missions. Pour autant, elle est surprise de constater que l'emploi de SIA, n'a attiré aucun candidat.

Quant aux postes non pourvus car les notes obtenues étaient en dessous du niveau requis, elle indique que la Direction Générale ne renonce pas à un certain niveau d'exigence.

Début 2019, le vivier comportait 15 cadres. En ce qui concerne le vivier, l'état nous a été communiqué en séance, 16 cadres y sont inscrits au 1er janvier 2020 en prenant en compte les 8 nouveaux rentrés cette année. Sur ce sujet, en réponse à la question posée dans la déclaration liminaire par la délégation **F.O.-DGFiP**, la présidente a déclaré qu'il n'est pas envisagé d'allonger la durée du maintien dans le vivier. Il est actuellement de 16 cadres avec les 7 sorties et les 8 rentrées. La Direction Générale estime qu'elle n'est pas élitiste pour le vivier. Pour rappel, la durée dans le vivier est passée de 4 à 3 ans. Ce recul a été inscrit lors du dernier GT RH boycotté à l'unanimité par les Organisations Syndicales.

Elle indique qu'une grande attention est portée à la composition des comités dont le profil est adapté aux métiers et que les candidats non retenus bénéficieront d'un retour pédagogique.
Il y a des choses qui ont bougé sur les fiches. L'administration a une vision précise d'où elle veut aller.

Ce n'est pas la filière comptable qui alimente la filière administrative. C'est du redéploiement de la filière administrative.

Toutes les demandes des départements ont été acceptées.

Le nombre de candidats retenus au projet, n'a pas évolué à l'issue des débats.

**Vote et explications :**

La délégation **F.O.-DGFiP** a voté contre cette sélection en se référant à sa déclaration liminaire et en soulignant la faible volumétrie des lauréats et en dénonçant le « financement » des postes créés par des suppressions de postes d'IDiv encadrement.

♦·♦·♦·♦·♦·♦

## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le journal « Les Échos » titrait en première page le 30 septembre « Retraites : l'alerte sur les comptes ». De plus, il faisait état d'une « sérieuse dégradation financière » de la Sécurité sociale précisant par ailleurs que « la branche retraite est particulièrement touchée, alors que se profile une réforme explosive ». Pourtant récemment, le gouvernement proclamait que les comptes de la Sécurité sociale étaient en léger excédent au titre de l'année 2018. Alors, d'où vient ce déficit de 5 milliards ? Tout simplement parce que le gouvernement réduit une nouvelle fois les ressources de la Sécurité sociale. Certes, depuis 17 ans, les gouvernements successifs ont exonéré par milliards les cotisations, c'est-à-dire en prélevant sur le salaire différé, propriété des salariés. Pour autant, le gouvernement a franchi un pas supplémentaire en décrétant que le budget de l'État ne compenserait pas les exonérations. Dès lors, ce déficit est délibérément creusé pour justifier le projet de contre-réforme des retraites. Le gouvernement en tire argument pour justifier son projet, à savoir que le financement des retraites ne dépassera pas, de manière intangible, 14 % du PIB. Cette seule disposition donne la mesure du basculement qui va s'opérer.

Actuellement, le salarié a des droits consignés et garantis par le régime général, les régimes spéciaux et particuliers et pour ce qui nous concerne, le Code des pensions. Ces droits ne peuvent pas être remis en cause par simple décision du gouvernement. Demain, si le PIB se contracte et le nombre de retraités augmente, un simple décret diminuera la valeur du point et donc des pensions. Par conséquent, les salariés devront partir plus tard à la retraite pour éviter de sombrer dans la précarité.

**FO** défend le système actuel et revendique le maintien des régimes spéciaux. **FO** n'a jamais été co-législateur et n'ira pas négocier les réglages d'un système qui supprime les régimes existants.

Le 6 juin dernier le ministre DARMANIN dévoilait la carte des implantations de la DGFiP à l'horizon 2022. Il s'agit de la désormais tristement célèbre dénommée « géographie revisitée » puis « nouveau réseau de proximité ».

Les chiffres sont éloquents. Ainsi, il est prévu de fermer 1 097 trésoreries, soit 68 % de l'existant.

De plus 109 services fiscaux (SIP, SIE, PRS, Cadastre, SPF, SPFE et SDE) seront supprimés, ce qui représente 20 % de ces services. Par ailleurs, au moins 19 services du contrôle fiscal (BDV, BCR, PCRP et PCE) disparaîtront.

**F.O.-DGFiP** s'élève contre ce plan de destruction de la DGFiP qui se combine avec le dépeçage des SIP, via le prélèvement à la source et la disparition de la taxe d'habitation.

Il convient également de mentionner le projet d'agence unique de recouvrement, la privatisation du cadastre et le passage du fichier immobilier aux notaires.

La destruction de la DGFiP place les agents face à un vaste plan social. Il cache son nom sous des motifs fallacieux de présence accrue dans les territoires ruraux ou de regroupements de services, pour soi-disant rendre le travail plus efficace. Au final, cela conduit à détruire notre réseau et à imposer un service public atrophié aux usagers. En ce qui concerne par exemple les fameux « accueils de proximité », il s'agirait de permanences ponctuelles et uniquement sur rendez-vous. Rappelez-vous ! Selon Bercy il faut « désintoxiquer les usagers de l'accueil physique » En outre, aucun agent de la DGFiP ne sera affecté à plein temps, dans les maisons « France service », mais selon les pics d'activité. Par conséquent, la fable de la « densification de l'accueil de proximité » ne fait pas long feu.

Par ailleurs, dans le cadre de l'externalisation des opérations d'encaissements en numéraire et par carte bancaire, MDB Services, société créée par la Confédération Nationale des Buralistes de France, et la Française des Jeux ont formé un Groupement afin de répondre à l'appel d'offres de la DGFiP. À l'issue de cette procédure, la DGFiP a attribué le marché au Groupement ainsi institué. Il s'agit ni plus ni moins que d'une privatisation de missions dévolues au service public et plus précisément à la DGFiP. De plus, ce gouvernement envisage la privatisation totale de la Française des Jeux. Ainsi, l'usager confiera son paiement à une société capitalistique de jeux de hasard, qui bien entendu prélèvera sa "dîme" au passage pour le profit des actionnaires. C'est inacceptable !

Un autre point névralgique du nouveau réseau de proximité consiste en la création de conseillers de proximité.
Le conseiller aux décideurs locaux sera estampillé conseiller en matière noble (analyses financières, simulations fiscales etc…) mais il ne faudra pas compter sur lui pour régler le quotidien puisqu'il n'aura pas en charge la gestion. Que vaudront alors ses conseils puisque sans engagement ? Qu'apporterait-il de plus en l'état qu'un chargé de clientèle d'un cabinet de conseil privé ?

Sur ce sujet, entre-autres, les élus locaux ont compris le danger de cette scission des missions qui se mettrait en place après la fermeture de leurs trésoreries de proximité. Dès lors, ils protestent vivement contre le plan DARMANIN, soutiennent les actions des personnels, notamment dans les manifestations.

Enfin, ils votent des délibérations pour exiger le maintien de leur Trésorerie et de tous les services et missions de la DGFiP.

**F.O.-DGFiP** affirme que cette scission des missions de conseil et de gestion serait une aberration. Tous les acteurs de terrain (élus, comptables publics) vous le diront : toute démarche de conseil s'appuie de façon contemporaine sur la réalisation d'actes de gestion. C'est une séparation artificielle que la DGFiP crée qui débouchera sur une invraisemblable usine à gaz.

D'un point de vue général, ce plan se traduira par des suppressions d'emplois en masse et annonce, pour des milliers d'agents de la DGFiP la mobilité forcée, géographique ou fonctionnelle, voire la sortie pure et simple d'un emploi statutaire pour échoir dans le secteur privé.

C'est précisément ce qu'organise la Loi DUSSOPT, appelée Loi de transformation de la Fonction publique, récemment adoptée par le parlement. Cette dernière prévoit des détachements automatiques, des plans de départ « volontaires » et des ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires. Il est également prévu d'externaliser le recrutement de contractuels mais aussi de fonctionnaires par une entreprise privée au choix du service. La concurrence entre fonctionnaires et contractuels sera instaurée sur des postes permanents sans que la priorité soit garantie pour les fonctionnaires. Il n'y aura aucun contrôle puisque les CAP auront, notamment, perdu cette prérogative. Les agents, particulièrement ceux

qui sont entrés récemment, n'auront pas la garantie de poursuivre leur carrière à la DGFiP, voire au sein de la fonction publique.

**F.O.-DGFiP** ne participera pas à la concertation relative au démantèlement de la DGFIP. Ce réseau dit « de proximité », le gouvernement veut l'imposer aux agents.

Pour **F.O.-DGFiP,** il ne s'agit pas d'aller discuter de la couleur des murs ; il s'agit de refuser les discussions de marchand de tapis, par exemple le maintien d'une structure au détriment d'une autre, ou de contreparties symboliques voire minimes pour les agents.

Pour **F.O.-DGFiP** le plan DARMANIN n'est ni amendable ni négociable.

**F.O.-DGFiP** refuse toutes fermetures et transferts de services.

**F.O.-DGFiP** exige le maintien de tous les sites, de tous les services et de toutes les missions.

**F.O.-DGFiP** revendique, dans l'unité, le retrait de ce plan scélérat et ne lâchera rien.

**En ce qui concerne cette CAPN :**

Tout d'abord nous réitérons notre question posée l'année dernière : avez-vous la volonté de rattacher les candidats ayant un excellent dossier et dont la note à l'entretien est proche de la moyenne, de manière à pourvoir certains des postes restés vacants ? De cette manière, la CAPN remplira pleinement son rôle.

À la lecture du rapport, on constate que malgré le nombre de fiches proposées 40 cette année, seulement 69 collègues ont postulé et 7 postes n'ont pas été demandés. Quelle est l'analyse de la Direction Générale sur ce point ?

Par exemple pour la fiche RH, l'absence de candidat ne reflète-t-elle pas l'impossibilité d'appréhender une mission en évolution constante et à travers de restructurations de services incessantes ?
Les 3 fiches FDL, n'ont pas trouvé preneur. En effet, le descriptif de l'emploi et les compétences requises pléthoriques n'ont-elles pas un effet dissuasif ?

**F.O.-DGFiP** comprend le besoin accru d'expertise au regard de l'évolution du contexte économique, juridique et politique.

Pourtant, la multiplicité des compétences attendues à la lecture des fiches de postes, est en totale contradiction avec la notion d'expert.

Il est illusoire de penser trouver en externe, sous forme de CDD par exemple, un candidat aux multi compétences requises.

Par contre, la DGFiP dispose en son sein de cadres expérimentés qui, à condition d'être accompagnés et formés, sont largement en mesure de répondre aux exigences.

Dans ce contexte, la délégation **F.O.-DGFiP** conteste une nouvelle fois la méthode de sélection actuelle. Celle-ci repose sur 3 piliers soi-disant d'égale importance et étanches. 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. Pourtant leurs compétences ont été reconnues par ailleurs, notamment dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (évaluations et avis du directeur).

Force est de constater que le pilier de l'entretien est prépondérant, écartant parfois des candidats ayant le bon profil.

Cette méthode n'a bien évidemment, jamais été discutée et ne figure pas sur la note de service.

Sachant qu'un seul candidat sera retenu pour un poste, ce dispositif est encore plus discriminant que la sélection de la filière encadrement.

Cette année, les IDiv experts ont été autorisés à postuler sans repasser l'entretien « IDiv encadrement ». À cet effet, 5 minutes ont été prévues dans l'entretien pour évaluer les compétences managériales.
Est-ce vraiment sérieux ?

À l'issue de la CAPN, 8 inspecteurs vont rejoindre le vivier.
À ce sujet, nous souhaitons avoir des précisions sur son mode de fonctionnement, sachant que **F.O.-DGFiP** demande un allongement de la durée d'inscription dans celui-ci.

Autre question : Que va-t-il advenir des postes pour lesquels un besoin a été exprimé et qui n'auront pas été pourvus à l'issue de cette sélection ?

Les élus **F.O.-DGFiP**, vous demandent également comment sont financés les 21 postes créés.

Nous revendiquons une augmentation significative du volume des emplois d'IDiv expert, sans pour autant les financer par des suppressions d'emplois chez les IDiv encadrants et comptables.

Lors de la CAPN de 2018, l'administration nous a précisé que l'audit de la MRA relatif à l'état des lieux et des perspectives d'évolution des IDiv experts était en cours. Sauf erreur de notre part, cet audit ne nous a pas été communiqué. Si tel est le cas nous en faisons la demande.

Pour terminer sur l'ordre du jour de la CAPN, nous réitérons notre demande de bilan de la sélection d'IDiv expert.

**BULLETIN D'ADHESION**

FO DGFiP

**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***