

**Inspecteurs Divisionnaires**  
**CAPN n°3&4 conjointes du 4 au 6 juillet 2016**  
**Tableau d'avancement au grade d'IDiv CN 2016**

## Quand l'avancement recule

Les CAP Nationales des IDiv CN et des IFiP ont été réunies du lundi 4 au mercredi 6 juillet 2016 sous la présidence de Mme CASTELEYN, responsable de l'encadrement supérieur (bureau RH1B) pour établir le tableau d'avancement « encadrement » au grade d'IDiv CN.

En réponse à notre déclaration liminaire (voir ci-après), la Direction Générale s'étonne du procès en opacité qui lui est fait sur la communication PPCR à destination des cadres et sur le classement des postes comptables 2017.

Prenant prétexte d'un GT le 5 juillet sur PPCR des cadres et d'un CTR deux jours plus tard, la Direction Générale persiste et signe en affirmant haut et fort que tout s'est fait dans la transparence la plus totale.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette affirmation relève de la provocation. En effet, il n'y a eu qu'un seul GT sur le PPCR des cadres avec une administration figée sur ses positions et un classement des postes ubuesque où, au final, aucun poste n'est classé par rapport aux autres !

La Présidente de séance laisse entendre que des marges de manœuvre sont possibles pour « rattraper » des candidats, tout en rappelant qu'il n'est bon pour personne de constituer un vivier trop important avec des risques de ne pas pouvoir en sortir.

Là encore, les éléments de langage sont bien rodés. Pourtant, les solutions pour sortir du réseau, **F.O.-DGFIP** les a :

- ✓ Arrêter la restructuration à marche forcée du réseau et laisser suffisamment de postes C3 dans le paysage.
- ✓ Arrêter de supprimer, comme lors des deux dernières lois de finances, des emplois d'IDiv CN en direction.
- ✓ Repasser à deux mouvements par an pour les IDiv administratifs.

La Direction Générale, ayant réponse à tout, présente le nouveau mouvement annuel des IDiv administratifs comme une avancée majeure dans la gestion de ces cadres ! Ces derniers apprécieront ! (voir notre liminaire à ce sujet).

Nous apprenons également que des IDiv pourront occuper des postes d'adjoints dans des gros postes, quelle nouveauté !

Concernant les candidats qui n'ont pas eu d'oraux blancs, la Direction Générale précise qu'à l'avenir ces derniers devront se rapprocher de leur délégation ou de RH1B.

### Éléments chiffrés :

- **Candidats : 681 pour le tableau 2016** (contre 858 en 2012, 816 en 2013, 670 en 2014 et 612 en 2015) ;
- **294 candidats** sélectionnés au projet, **315 retenus** à l'issue de la CAPN (316 en 2015) ;
- sur **21 candidats** récupérés à la CAPN, **11 étaient défendus par F.O.-DGFIP** ;

- **Nombre de collègues repêchés par rapport au nombre de collègues défendus : 42 % pour F.O.-DGFIP.**

Grâce à une analyse fine de chaque dossier et un suivi personnalisé, les élus **F.O.-DGFIP** ont su défendre au mieux les intérêts des collègues qui leur ont fait confiance.

#### **Les votes :**

Pour : administration et CGC/UNSA/CFTC

Contre : Solidaires, CGT et **F.O.-DGFIP**.

Abstention : CFDT

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

**F.O.-DGFIP** constate que le robinet s'est fermé cette année puisque le taux de réussite à cette

sélection chute de 5 points par rapport à l'année dernière : ce taux passe en effet de 51,6 % en 2015 (316 lauréats/612 candidats) à 46,2 % en 2016 (315/681).

Sur le procédé retenu pour l'entretien, **F.O.-DGFIP** demande le retour à la note chiffrée par item de grille d'évaluation. Sa disparition cette année a rendu plus difficile le travail des élus et laissé libre cours à toutes les supputations.

**F.O.-DGFIP** regrette le manque de sincérité dans l'avis de certains directeurs, puisque qu'il incombe, in fine, aux élus le travail d'explication nécessaire aux agents.

Seuls 21 dossiers ont été récupérés cette année contre 38 l'année dernière.

## **Déclaration liminaire**

Après avoir évoqué le contexte social et la surdité du gouvernement sur la demande de retrait de la loi Travail, la délégation est revenue sur les sujets DGFIP.

*Madame la Présidente,*

À la DGFIP, la surdité de la Direction Générale n'est pas moindre. Prenant exemple sur le Premier ministre, le Directeur Général n'hésite pas à passer en force en érigeant en « lignes directrices » les pistes de réflexion présentées en groupe de travail alors même que les discussions avec les organisations syndicales sont en cours.

Le Secrétaire d'État au budget, tout aussi sourd, a déclaré assumer les suppressions d'emplois comme les restructurations du réseau, oubliant au passage les semi-promesses qu'il avait données à entendre au moment de l'annonce du prélèvement à la source.

Qu'il s'agisse de la Loi Travail ou des réformes structurelles en cours dans de nombreux secteurs dont la DGFIP, tous ces projets relèvent de la même idéologie de « moins disant social ».

La Loi Travail constitue l'aboutissement de décennies de discours visant à persuader l'opinion publique que seuls le coût

du travail et la protection des salariés seraient responsables du chômage de masse. Elle amplifie la régression sociale généralisée.

Les lignes directrices de la DGFIP relèvent de la même logique.

À la DGFIP, les restructurations incessantes, liées aux suppressions d'emplois continues et à l'impact de la réforme territoriale, relèvent de la même logique de moins-disant social et de rupture de l'égalité républicaine.

Le Secrétaire d'État au budget et le Directeur Général déclarent sans état d'âme assumer ces réformes alors qu'ils les laissent surtout subir aux personnels face aux usagers.

Ils ont surtout renoncé à une administration financière, fiscale et économique à la hauteur des enjeux du monde d'aujourd'hui.

Comme nous l'avons réitéré au CTR du 19 mai dernier nous vous demandons solennellement l'arrêt des suppressions d'emplois, 35 000 depuis 2002, et des restructurations incessantes. Trop c'est trop, la surdité de la DGFIP en matière de revendications, ça

suffit ! Les réformes en tout genre s'accroissent, un catalogue détaillé serait trop long à élaborer, au mépris des besoins des usagers comme des conditions de travail des agents. La dégradation des conditions de travail et la détérioration de l'état de santé physique et mentale des agents de la DGFIP ne sont pas des forçats. Ils veulent que leur technicité soit reconnue, ils veulent une augmentation des effectifs pour rendre tout simplement un service public efficace pour les usagers notamment les plus fragiles. Ils veulent un management moins brutal et l'arrêt de la dictature des objectifs irréalisables.

Oui nous sommes inquiets et en colère, notamment sur la question de l'emploi. Sous la pression de l'Union Européenne le gouvernement demande à ses ministères de réduire de 2 % le nombre de fonctionnaires dans le cadre du PLF 2017. Nous pouvons craindre le pire à la DGFIP qui n'est pas considérée comme faisant partie d'un ministère prioritaire. De plus les crédits de fonctionnement vont faire l'objet également de coupes sombres.

Les coupes sombres, elles concernent aussi le devenir des cadres de cette direction. Prendre en effet prétexte de PPCR, que FO n'a pas signé, pour opérer un gigantesque déclassement indiciaire de vos cadres de terrain en frappant directement les IDiv et indirectement les inspecteurs est proprement scandaleux.

Dans nulle autre administration de l'État, ce qui est en train de se tramer contre les IDiv n'existe. Aucune autre administration d'État n'a osé prendre prétexte de PPCR pour reléguer ses cadres à équivalence IDiv dans un espace indéterminé situé, dans la grille DGAFP, entre le 1<sup>er</sup> niveau de grade de catégorie A et le 2<sup>ème</sup>.

Rajoutez à cela un classement des postes comptables 2017 élaboré dans l'opacité la plus complète et vous aurez un tableau « idyllique » de la DGFIP et des relations entre catégories de cadres que vous nous préparez pour demain.

C'est dans ce paysage que, malgré tout, vos cadres inspecteurs désirent embrasser la « carrière longue » d'IDiv qui est, et vous nous le faites désormais bien comprendre grâce à votre PPCR, sanctionnée indiciairement par rapport à la « carrière courte ».

En ce qui concerne cette CAPN, **F.O.-DGFIP** avait demandé lors des sélections 2013, 2014 et 2015 d'en faire le bilan et une analyse avec les organisations syndicales afin de vérifier si ce processus était le plus pertinent.

Vous avez accédé à notre demande (GT du 24/2/2016) et ce sera le seul motif de satisfaction. En effet, la Direction Générale, au travers de ce GT du 24 février, admet enfin ce que **F.O.-DGFIP** martelait depuis 2012, à savoir que « l'entretien constitue de facto le principal élément permettant de départager les candidats ».

Une fois de plus, **F.O.-DGFIP** avait raison avant les autres dans ses analyses !

Bien que le nombre de candidats repart légèrement à la hausse en

2016, après une diminution continue depuis 2012-2013, la Direction Générale ne se pose pas les bonnes questions, à la différence de **F.O.-DGFIP** qui y voit là la circonspection des collègues devant l'attractivité en berne du grade d'IDiv et des perspectives de carrières amoindries. On écrivait déjà la même chose en février dans le compte-rendu de ce GT, mais vous avez depuis enfoncé le clou avec les nouvelles grilles des IDiv !

Sur les trois piliers actuels, suite à notre intervention lors de ce GT bilan de février, vous avez maintenu fort heureusement le dossier du candidat qui est le véritable reflet de la carrière et de la valeur de ce dernier.

**F.O.-DGFIP** rappelle son opposition à l'oral de sélection depuis 2010 qui est de plus en plus prééminent et joue le rôle d'un prisme déformant dans l'appréciation que vous vous faites du candidat. Pour preuve, le nombre de candidats ayant obtenu une note inférieure à 10 croît d'année en année (50 % en 2014, 52 % en 2015 et 55,8 % en 2016).

Comment peut-on juger de la capacité d'un candidat au parcours professionnel déjà riche au travers d'un exercice déconnecté de la réalité ?

À titre d'exemple, il ressort de certaines grilles d'appréciations que des candidats n'auraient pas suffisamment bien répondu aux questions relatives à leur filière, voire à leur métier. Or, il s'avère que c'est en totale contradiction avec leurs fiches carrière et les appréciations du directeur qui sont pour nous plus probantes car s'inscrivant dans la durée.

En ce qui concerne les jurys, malgré vos promesses du GT de février concernant les présidents de comités chargés de veiller à l'homogénéité des appréciations, on s'aperçoit qu'il n'en est rien. De plus, sur les questions posées, certains candidats ont eu des interrogations sur des expérimentations à venir dont on pourrait se demander qui pourrait répondre, hormis peut-être des

initiés de la DGFIP ? Ils sont aussi parfois soumis à de nombreuses demandes de données chiffrées qui n'apportent rien au débat. Pire, des candidats se sont sentis humiliés.

**F.O.-DGFIP** demande que les entretiens blancs et de sélection soient bien encadrés et qu'il y ait des catégories bien déterminées par filière ou thèmes.

Des intentions manifestées lors du GT de février aux réalités des entretiens, le pas n'a pas été franchi. L'oral blanc doit être considéré comme un véritable entretien de sélection.

On est obligé, cette année encore, d'attirer votre attention sur les imprécisions, quelquefois même entachées de légèreté, des documents qui vous servent à apprécier ou non la sélection !

Exemples :

- ✓ Avis du supérieur hiérarchique non signé.
- ✓ Items de la grille d'appréciation non renseignés, appréciations trop laconiques ne permettant pas d'assurer une bonne défense du dossier.
- ✓ Dichotomie entre la note chiffrée finale de la grille d'appréciation et la qualification des appréciations des items. À ce titre, pourquoi trois « moyen » et un, voire 2 « bon » donnent une note inférieure à 10 ? Cela semble défier toute logique ! Nous demandons le retour de la note chiffrée par item afin de mieux la comparer avec les appréciations. Là encore, vous semblez préférer l'opacité. Nous attendons des éclaircissements de l'administration sur ce point.
- ✓ On a relevé quelques oublis dans des reports de bonification relatives aux CREP, ce n'est pas acceptable.

Encore avons-nous ces documents, mais que dire des documents fournis l'année dernière qui ne nous sont pas donnés cette année ? Nous voulons parler ici de la fiche donnant les statistiques relatives aux candidats retenus avant CAP par délégations. Alors

que l'année dernière, nous avons enfin obtenu la communication des fiches d'évaluation des trois dernières années, cette année la Direction Générale a voulu remettre en cause cette avancée.

Nous voudrions aussi vous signaler la situation des inspecteurs détachés en Centrale (B38) qui n'ont pas eu d'oraux blancs pour certains, ce qui est proprement inacceptable. Plus généralement, les détachés ou mis à disposition qui n'ont, pour certains pas connu notre administration fusionnée et qui, souvent, n'ont pas de connexion à Ulysse sont 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.

Des candidats nous ont également informé qu'ils n'avaient pas tous eu les mêmes consignes pour la sélection selon la Délégation du Directeur Général à laquelle ils appartenaient.

Sur le vivier 2015, vos nouvelles mesures (6 tours de vivier au lieu de 5 dès 2017) auront pour conséquence de permettre à ces collègues de postuler encore à la

promotion à IDiv CN au mouvement 2017-1 des comptables et à celui des comptables et administratifs du 2ème semestre 2017. Ce qui, à première vue, pourrait passer pour du progrès est en fait une arnaque.

Pourquoi ?

Tout simplement parce que les inspecteurs souhaitant obtenir une promotion à IDiv administratif n'auront plus que 3 tours pour sortir du vivier, ou alors ils décideront de prendre la promotion sur un poste comptable contraints et forcés. Et d'ailleurs sur quels postes puisque, après les C4, vous vous attaquez aux C3 !

C'est désormais au tour des IDiv administratifs d'être laminés par cette règle absurde et uniquement budgétaire d'un seul mouvement annuel. On peut vraiment se poser la question de la réelle motivation de la DGFIP de vouloir maintenir un réseau et pour cela de faciliter le turn-over de ses cadres supérieurs !

Si un IDiv administratif prend un poste comptable au 1/1/N, il ne sera donc remplacé que le 1/9/N... Comment la DGFIP va-t-elle gérer ces intérim administratifs ? Questions restées pour l'instant sans réponse.

À force de vouloir harmoniser par le bas, la DGFIP va amplifier, au

cas d'espèce, le malaise des IDiv administratifs qui sont les grands perdants de la fusion et des nouvelles règles de gestion.

En termes d'information et de documentation, **F.O.-DGFIP** prend acte du fait que l'administration a accédé une nouvelle fois à notre demande sur la communication des fiches d'évaluation des trois dernières années. Ces fiches peuvent avoir une importance pour la défense de certains candidats.

Nous vous demandons les statistiques pour les candidats affectés en Centrale, en DISI ou encore mis à disposition ou en détachement.

Pour conclure, le propre d'une organisation syndicale est de porter et faire aboutir ses revendications. En conséquence, **F.O.-DGFIP** réitère ses revendications, à savoir :

- ✓ **F.O.-DGFIP** demande le recrutement de l'intégralité des listes complémentaires à tous les concours A, B et C.
- ✓ **F.O.-DGFIP** exige l'amélioration de la situation des personnels de la DGFIP en termes de recrutements, d'affectations, de conditions d'exercice des missions, de conditions de travail et de reconnaissance des qualifications.

## 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 fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

**N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP**