FO DGFiP

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

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

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 24 du 1er juillet 2019

IDIV
CAPN n°3 et 4 du 20 juin 2019

Sélection 2020 au grade d'IDiv CN
Filière encadrement
du 20 au 25 juin 2019

LE COUPERET DE L'ENTRETIEN

La CAPN de sélection des inspecteurs divisionnaires encadrement s'est déroulée du 20 au 25 juin sous la présidence de Mme PLOYART, responsable du bureau RH-1B.

Au terme des échanges, **34 candidats supplémentaires ont été retenus** dont **19 étaient défendus par F.O.-DGFiP**.

Au total ce sont donc 311 collègues qui sont inscrits au vivier contre 336 l'an dernier soit un taux de sélectivité sensiblement équivalent : 42,54 % des candidats retenus en 2019 contre 42,92 % l'an dernier.

Après lecture des propos liminaires (voir la nôtre ci-dessous), la Direction Générale a déclaré avoir entendu nos critiques relatives au mode de sélection qui écarte trop souvent des candidats dont les dossiers sont par ailleurs excellents.

La cheffe de bureau nous a cependant précisé « *ne pas vouloir transiger sur un niveau d'excellence requis* ». Et, concernant les marges de manœuvre dont elle dispose, elle a ajouté que : « *si les situations individuelles méritent d'ajouter des cadres à la liste définitive, on partagera ».* Comme l'an dernier, elle a également indiqué que : « *Néanmoins, je fixerai une limite : des dossiers qui ont une note entre 9 et 10. On ne vous proposera donc pas de rattraper des candidats en dessous de cette note ».*

Bien évidemment, les élus **FO** ne partagent pas cette analyse. Les représentants du personnel ont la responsabilité de s'assurer d'un égal traitement de tous les candidats et notre délégation a par conséquent évoqué l'ensemble des dossiers dont la défense leur a été confiée, quelle que soit la note obtenue à l'entretien.

En parallèle, l'administration s'est interrogée sur les raisons des 57 désistements de collègues inscrits à la sélection (contre 53 l'an dernier). Pour **F.O.-DGFiP**, l'une des raisons est liée à la surcharge de travail et à la baisse des effectifs qui empêchent les collègues de préparer correctement et sereinement l'entretien de sélection.

Comme nous l'avons rappelé dans notre déclaration liminaire, **F.O.-DGFiP** ne cautionne pas ce grand oral. Bien au contraire, nous y sommes farouchement opposés au motif qu'il est beaucoup trop subjectif. L'illustration la plus criante : certains candidats sortis du vivier ont repassé l'entretien et n'ont pas été retenus cette année à cause d'une note inférieure à 10.

Concernant les modalités de l'entretien de sélection et notamment la grille d'appréciation du jury, **F.O.-DGFiP** a demandé que chaque item fasse l'objet d'une note chiffrée pour que les candidats et les élus puissent se situer plus précisément. Comment par exemple, 2 cotations « bon » et 2 cotations « moyen », peuvent déboucher sur une note inférieure à 10 ?

Les appréciations littérales de certains jurys sont parfois trop succinctes, voire en inadéquation avec la note finale.

F.O.-DGFiP a de nouveau réclamé plus de transparence et un cadrage plus strict, ainsi qu'une meilleure formation des notateurs afin d'homogénéiser la teneur des entretiens. En réponse, sur le comportement de certains jurys, la Direction Générale a répondu être « assez confiante sur leur professionnalisme et leur bienveillance ». Pour autant, nos remarques relatives au jury d'entretien, valent également pour les membres du jury blanc. À cet égard, il a été constaté des décalages flagrants entre l'oral blanc et l'entretien, ce qui a dérouté beaucoup de candidats.

Une nouvelle fois, l'Administration a refusé de communiquer les comptes rendus des comités d'entretien des candidats retenus au projet. Pour la Direction Générale, ces comptes rendus ne sont pas communiqués car *« ils ne font pas débat ».* Pour **F.O.-DGFiP** en revanche, ces comptes rendus permettraient aux élus d'avoir des éléments de comparaison avec les grilles des candidats non retenus au projet.

L'Administration a refusé notre demande de prorogation de la durée de maintien des cadres dans le vivier au-delà de 3 ans. Pour **F.O.-DGFiP**, un candidat retenu devrait être maintenu dans le vivier jusqu'à l'obtention d'un poste.

F.O.-DGFiP a attiré l'attention de l'administration sur les candidats détachés, hors réseau, et dans les services informatiques et plus généralement les collègues non-encadrant afin qu'ils ne soient pas pénalisés du fait de leur fonction actuelle.

Éléments chiffrés :

- Nombre de candidats : 731 pour le tableau 2019 contre 783 en 2018 ; soit une baisse de près de 7 % ;
- 277 candidats sélectionnés au projet, 311 retenus à l'issue de la CAPN (301 et 336 retenus en 2018).

Vote :

F.O.-DGFiP félicite les candidats retenus à l'issue de cette sélection, mais vote « contre » en renvoyant notamment à sa déclaration liminaire, tout en réitérant son opposition à ce mode de sélection dont l'entretien s'apparente à une loterie et ne reflète pas le potentiel du candidat.

Pour preuve, des candidats dont les deux autres piliers (dossier et avis du directeur) sont positifs et qui sont soutenus par leur hiérarchie sont éliminés en raison d'une note inférieure à 10. Ces agents ont fait leur preuve et ils ont démontré leur capacité à exercer des missions dévolues à un inspecteur divisionnaire.

La délégation **FO** a également voté contre pour des raisons liées à la remise en cause du paritarisme et à la suppression des CAP.

♦·♦·♦·♦·♦·♦·♦

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Les conséquences de l'empilement des contre-réformes à la DGFiP pour les personnels sont très inquiétantes. Le syndrome France Télécom guette nos collègues et ce ne sont pas les résultats de

l'observatoire interne des ministères économiques et financiers qui nous rassureront, bien au contraire. Ainsi les agents travaillent dans l'urgence et se plaignent de la charge de travail, ce qui génère du stress.

La finalité de la réorganisation de France Télécom et de la DGFiP est la même : l'abaissement du coût du travail.

Les moyens employés pour y parvenir sont identiques : privatisations, externalisations des missions, précarisation des agents et destruction du statut.

Pour étayer notre propos, le mois dernier, le Président MACRON a déclaré : « il faut qu'on soit réaliste, et voir si l'objectif de maintenir des suppressions annoncées est tenable. Je suis prêt à lever cet objectif, mais pas celui de la tenue des dépenses publiques pour être très concret ».

En écho aux propos du Président, le ministre DARMANIN a précisé le lendemain « qu'il (le Président) n'a pas dit que ce n'était pas tenable. Il y a des milliers de fonctionnaires à la DGFiP avec une mission qui n'existera plus ».

Cette déclaration est, on ne peut plus explicite sur notre avenir, à tous, et sur celui de la DGFiP.

En effet, Monsieur Darmanin a abattu ses cartes concernant la réorganisation territoriale des implantations à la Direction Générale des Finances Publiques.

Il réussit à présenter par département une cartographie laissant penser que demain, cette direction aurait plus de points d'accueil ouverts au public qu'actuellement. Dans les faits c'est inexact et c'est de la malhonnêteté intellectuelle pour qui prend la peine de bien regarder les légendes colorées accompagnant ces cartes départementales.

Le projet ministériel remplace des trésoreries ouvertes au public tout au long de l'année par des accueils temporaires dans des maisons de service au public installées au coup par coup dans des mairies, voire des camping-cars ambulants.

Belle conception du service public au XXI^{e} siècle !

Il y aura peut-être davantage de points de contacts, mais ouverts moins souvent, moins longtemps, avec moins de compétences et avec quels moyens ?

À cet égard, c'est, globalement, une réduction de l'offre de l'accueil au public.

Ce projet conduira à des changements d'affectation tant sur le plan géographique que fonctionnel pour de nombreux agents, des déplacements professionnels importants alors que nos gouvernants nous parlent de transition écologique, ou de déplacements limités à 30 km pour les usagers.

F.O.-DGFiP ne participera pas à la concertation. En effet, la concertation est l'action de s'accorder en vue d'un projet commun. Or nous rejetons d'emblée ce projet que l'on veut nous imposer.

Nous sommes face à un vaste « plan social » qui cache son nom sous des motifs fallacieux de présence accrue dans les territoires ruraux et de regroupements de services pour rendre le travail plus efficace.

Au final cela conduit à détruire notre réseau et à imposer un service public « low-cost » aux usagers.

Si le projet de Loi de transformation de la Fonction Publique aboutissait, ce laminage de la DGFiP pourrait être finalisé.

Ce projet s'attaque, en effet, au statut général et aux statuts particuliers pour faciliter, entre autres la mobilité et supprimer notre régime indemnitaire, qui rappelons le, est l'un des plus élevés de la Fonction Publique.

Et n'oublions pas la réforme des retraites qui entraînera une baisse de 20 à 30 % du niveau des pensions ainsi qu'un allongement de la durée d'activité.

Dès lors, **F.O** dans toutes ses composantes, demande :

- l'arrêt de la réorganisation de la DGFiP et notamment le retrait pur et simple du projet intitulé fallacieusement, « nouveau réseau de proximité »,
- le retrait du projet de Loi de transformation de la fonction publique,
- le retrait de la réforme des retraites et le maintien des 42 régimes spéciaux.

Depuis 2010, **F.O.-DGFiP** est opposé à la procédure de l'entretien qui est le critère déterminant de la sélection IDiv encadrement, malgré la prétendue étanchéité des 3 piliers que vous rappelez d'ailleurs dans le rapport à la CAPN.

Cependant, le groupe de travail du 27 mars 2019 prévoit la communication de l'ensemble du dossier du candidat au comité d'entretien. Ainsi, à partir de 2020, le comité de sélection aura une connaissance sur les 2 autres piliers, à savoir les 3 dernières évaluations du candidat et l'avis du supérieur hiérarchique.

Les objectifs affichés sont une harmonisation de la sélection d'IDiv CN à l'instar des autres sélections dont IP et AFiPA, et de donner au comité un avis complet et éclairé.

F.O.-DGFiP souhaite connaître l'intérêt de cette rupture d'étanchéité. S'agit-il de valoriser la prestation du prétendant à la sélection en lui attribuant 1 ou 2 points supplémentaires ? Ou s'agit-il d'atténuer l'impact discriminant et subjectif d'un oral de 40 minutes souvent en contradiction avec l'expérience professionnelle, attestée par la hiérarchie sur le long terme ?

L'oral est un véritable jeu de roulette ; pour preuve certains candidats sont entrés dans le vivier et en sont sortis au bout de 3 ans faute de poste. Et quand ils repassent l'épreuve, ils obtiennent trop souvent une note en dessous de la moyenne, ce qui met en lumière la revendication de **F.O.-DGFiP** de suppression de cet oral.
Concernant le processus de sélection, nous avons à nouveau relevé des dysfonctionnements préjudiciables aux candidats.

Ainsi, certains postulants sont qualifiés comme étant à confirmer par le Directeur au motif qu'ils n'exercent pas ou n'ont pas exercé de fonctions d'encadrement.

Des avis du supérieur hiérarchique sont succincts et d'autres très étayés. Parfois, hormis le qualificatif « apte », aucune appréciation n'est portée sur les aptitudes du candidat à exercer des fonctions d'encadrement.

Cette appréciation lapidaire sera forcément pénalisante si le collègue n'a pas obtenu la moyenne à l'entretien de sélection ; elle le sera plus encore l'an prochain, lorsque le comité d'entretien aura communication du dossier.

Cette année encore, malgré les promesses passées de l'administration, nous constatons que les appréciations formulées par les jurys ne sont pas homogènes.

F.O.-DGFiP a constaté des discordances entre les appréciations littérales des grilles, la synthèse des cotations et la note finale. Par ailleurs, les items de certaines grilles d'appréciations sont trop laconiques et ne permettent pas d'aborder correctement le dossier.

Lors de la préparation de cette CAPN, les élus de **F.O.-DGFiP** ont constaté des « copier-coller » d'items. On peut s'interroger sur le sérieux de l'entretien dans ces cas-là !

En outre, les appréciations littérales de certains jurys sont trop lapidaires et dans certains, il est observé une discordance entre les appréciations littérales et les cotations.

Autre question : pourquoi 3 cotations « moyen » et 1 « bon » voire, 2 « bons » et 2 « moyens » débouchent sur une note inférieure à 10 ?

Par ailleurs, les jurys d'oraux blancs ont jugé bonnes, voire excellentes, les présentations de carrière de certains candidats ; or, cette même présentation a été qualifiée de moyenne voire, d'insuffisante par certains comités d'entretien.

Dès lors, quelle est l'utilité de cette grille ?

Dans cette configuration des 3 piliers que nous n'approuvons pas, **F.O.-DGFiP** réitère sa demande de retour d'une note chiffrée par item. Cette solution permettrait une meilleure comparaison avec les appréciations littérales et moins d'opacité.

F.O.-DGFiP dénonce une absence d'homogénéité des jurys. La formation d'une journée avec un consultant recruté par l'IGPDE est notoirement insuffisante.

À cet égard, **F.O.-DGFiP** demande également qu'une formation soit dispensée aux membres des jurys des oraux blancs. À ce titre, ces derniers doivent être préparés et pour le moins, disposer du même niveau d'information sur les critères de sélection que les comités d'entretien. L'oral blanc doit être considéré comme un entretien le plus proche possible de celui de la sélection. Nous réitérons notre demande de communication des grilles des candidats retenus.

À l'ouverture de cette CAPN, le pourcentage de réussite à cette sélection 2020 est en baisse constante avec seulement 37,80 % de candidats (38,8 % en 2018 et 43,8 % en 2017). Cette sélection s'apparente de plus en plus à un concours.

Des directives seraient-elles données, ou une péréquation serait-elle effectuée afin qu'un certain nombre seulement de candidats soit inscrit au vivier et non pas uniquement les plus méritants ? On peut se poser la question.

À ce sujet, avez-vous des marges de manœuvre dans cette CAP ? Le nombre de collègues inscrits à l'issue des débats sera-t-il calibré en fonction de la taille du vivier et des perspectives pour ces futurs cadres d'obtenir un poste ?

Les perspectives de carrière et de hausse de la rémunération des inspecteurs sont considérablement réduites voire quasi inexistantes.

La principale issue est l'accès au grade d'IDiv de classe normale.

Même si le nombre de candidats est en légère diminution, force est de constater que les fermetures de postes comptables, les fusions de SIE, SIP, Trésoreries, SPF et les services transverses en direction, aggravées par ce projet dévastateur et délirant dit de géographie revisitée limitent encore les débouchés pour les IDiv retenus dans le vivier.

La déconcentration de proximité va considérablement limiter les débouchés de carrière pour les inspecteurs. À cet égard, à l'issue du mouvement administratif de septembre 2019, 13 collègues ayant réussi la sélection vont sortir du vivier à la fin de cette année.

Par conséquent, **F.O.-DGFiP** demande le bénéfice de la sélection IDiv sans limitation de durée tant que son titulaire n'a pas trouvé d'affectation.

Et il restera 200 inscrits dans le vivier à l'ouverture de cette CAPN, dont 155 issus du vivier 2019.

Pour **F.O.-DGFiP**, les cadres hors du réseau traditionnel ne doivent pas être freinés ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière.

Nous rappelons que les cadres détachés doivent bénéficier des mêmes perspectives de carrière que ceux du réseau. Par ailleurs les inspecteurs des DiSI et les non-encadrants ne doivent pas être pénalisés lors de la sélection. Car certains membres du jury ont tendance à tenir compte de leur environnement professionnel plus centré sur des compétences techniques que managériales. Une

attention particulière doit être portée sur leur candidature en raison de leur position hors champ de la DGFiP.

En conclusion, **F.O.-DGFiP** :

- réaffirme son opposition à la mise en œuvre d'un seul mouvement annuel comptable et administratif,
- demande le recrutement de l'intégralité des listes complémentaires à tous les concours,
- 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,
- exige l'arrêt des suppressions de postes et la création des emplois nécessaires pour la bonne exécution des missions,
- dénonce et s'oppose à l'affaiblissement du paritarisme, notamment à la DGFiP.

Sur un plan **général, F.O.-DGFiP** avec la **FGF FO** :

- exige le maintien d'une Fonction Publique statutaire de corps organisés en catégories, et à ce titre, exige le maintien des statuts particuliers,
- condamne les fusions de corps imposés ces dernières années, fusions réalisées pour réduire les effectifs, supprimer certaines missions, et engager une approche de métier de la fonction publique,
- condamne et demande le retrait du dispositif RIFSEEP qui, après la mise en œuvre du PPCR, va faciliter concrètement la mobilité forcée et le nivellement par le bas des régimes indemnitaires,
- exige l'augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010.

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***