



# 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 47 du 10 novembre 2017

Catégorie A

CAPN du 6 octobre 2017

### Sélection des Inspecteurs Divisionnaires (IDIV) Année 2017/2018- filière expertise

## ON EXPRIME DES BESOINS, ON NE SE DONNE PAS LES MOYENS

Les travaux de la CAPN de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire de la filière expertise se sont tenus le 6 octobre 2017 sous la présidence de Céline CASTELYN, chef du bureau RH1B.

Cette sélection se déroule selon un dispositif reposant sur l'examen des 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 conduit par un comité, à partir d'une fiche établie par le candidat.

En réalité, force est de constater que le pilier de l'entretien est nettement prépondérant, ce que nous avons dénoncé dans nos propos liminaires. Ainsi, en cas de pluralité de candidats dont les 3 piliers seront positifs sera retenu celui qui a obtenu la meilleure note à l'entretien.

Par ailleurs, certains candidats aux brillants états de carrière et qui avaient parfaitement le profil d'expert recherché se sont vus écartés de cette sélection pour une note de 9 sur 20 obtenue à un bref entretien. (10 mn sur la fiche carrière rédigée par le candidat, 20 mn de questions sur la spécialité)

17 postes étaient proposés, répartis en 10 créations et 7 renouvellements.

Soit une baisse de près de 50 % (30 postes l'an dernier) en contradiction avec le besoin criant d'experts dont les services font état. Deux postes n'ont d'ailleurs pas été créés faute de financement malgré la demande exprimée par les directions ce qui est extrêmement grave pour l'avenir de nos missions.

En réponse à notre inquiétude à ce sujet, (cf notre liminaire) l'administration nous a répondu que des échanges avaient lieu avec le bureau SPIB1A en charge de la stratégie et du budget et les bureaux métiers afin de proposer des réflexions sur l'extension de la qualité d'expert aux deux filières. Pour FO en réalité, la baisse du nombre de postes proposés n'est pas un problème de besoins mais de moyens que la DGFIP ne se donne pas.

À l'issue de cette CAP, 10 collègues sont promus IDIV expert. Ils rejoindront le poste implanté dans la direction ayant exprimé le besoin d'expert.

Concernant les cadres inscrits au vivier, (3 nouveaux à l'issue de la CAP du 6 octobre 2017) Nous avons demandé des éléments sur leurs perspectives de promotion. En effet, pour information, les collègues sont inscrits au vivier pour une durée de 4 ans. Faute de poste, 4 cadres sont sortis du vivier en 2016 et 6 en 2017.

Les fiches des postes créés sont d'abord proposées aux experts en demande de mutation, puis au vivier. À défaut, un appel à candidature est effectué, objet de la présente CAPN.

## Déclaration liminaire (Extraits)

Madame La Présidente,

Dans la fonction publique en général et d'État pour ce qui nous concerne, les points de frictions et de revendications sont nombreux et amènent notre organisation à appeler à la grève et aux manifestations le 10 octobre prochain.

Ainsi, FO dénonce le « Forum de l'Action Publique » et le programme « Action Publique 2022 » dont l'objectif est la suppression de missions publiques pour tenter de justifier celle de 120 000 postes sur le quinquennat.

Le gel de la valeur du point d'indice pour 2018 et l'augmentation de la CSG vont encore aggraver la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires (16 % de perte depuis 2000). FO condamne également la restauration du jour de carence en cas d'arrêt maladie.

À la DGFIP, les personnels devront aussi absorber la quasi-totalité des suppressions d'emplois de fonctionnaires : 1600 sur 1650 soit 97 % alors que nous représentons moins de 6 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

C'est comme si, par exemple, l'on rayait de la carte les départements de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques ou bien des Côtes d'Armor, des Landes et de la Vendée.

Les choix sont clairs : en utilisant la DGFIP comme la variable d'ajustement du budget, le gouvernement considère que la lutte contre la fraude et le contrôle de l'usage de l'argent public ne sont plus ses priorités. La Direction Générale vient de confirmer ces chiffres dans un communiqué d'une étonnante franchise. Ainsi ces suppressions d'emplois étant « compensées par des crédits immobiliers et informatiques » le pire reste à venir puisque « L'année 2018 sera cependant une année de transition, les efforts en matière de suppressions d'emplois ayant vocation à se renforcer dans les années suivantes ». Et pourtant, nous ne serons plus que 100 709 ETP en 2018... C'est le 10 octobre prochain qu'il faut arrêter cette machine infernale qui détruit nos emplois, nos vies de famille et le service public en laissant au bord du chemin les plus fragiles de nos concitoyens.

En ce qui concerne cette CAPN :

Tout d'abord nous réitérons notre question posée l'année dernière, avez-vous la volonté de rattacher des candidats ayant un excellent

dossier et proches de la moyenne à l'entretien de manière à pourvoir les postes restés vacants ? De cette manière la CAPN remplira pleinement son rôle.

À la lecture du rapport, nous constatons une baisse considérable du nombre de créations d'emplois pour cette sélection, qui passe de 27 à 17. Ces chiffres dénotent une absence de volonté de l'administration de développer la filière expertise dans le grade d'IDIV. En effet les services sont demandeurs d'expertises, en raison notamment de la complexité de la fiscalité. Par ailleurs la baisse des effectifs ne laisse plus aux agents le temps d'effectuer des recherches approfondies.

Pour la délégation **F.O.-DGFIP**, la volumétrie est donc largement insuffisante. De plus, on s'interroge sur l'attractivité pour la fonction.

Certaines missions ont un grand besoin d'experts, en l'occurrence et entre-autres le contrôle fiscal, de même pour les emplois relevant des missions d'expertise des comptes publics, par exemple les cellules qualité comptable (CQC) au sein des missions départementales risque et audit (MDRA) dans les directions.

Concernant les modalités de la sélection, la délégation **F.O.-DGFIP** en conteste la méthode. En effet, 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). Pour les candidats reconnus aptes sur les trois piliers, la sélection s'est effectuée uniquement en choisissant celui qui obtient la meilleure note à l'oral, sans mise en comparaison des deux autres piliers. Force est de constater que le pilier de l'entretien est prépondérant, écartant parfois des candidats ayant pourtant 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 peut briguer un 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, parfois même en contradiction avec le dossier du candidat. Nous souhaiterions que cet avis soit plus étayé et précis. En effet 30 minutes d'entretien ne peuvent pas être résumées en quelques lignes.

A l'ouverture de cette CAPN, 7 postes restent vacants, 2 pour défaut de candidats et 5 pour résultats insuffisants à l'entretien. Ces données attestent bien de la prépondérance de l'entretien sur les 2 autres piliers. Ainsi, parmi les 5 candidats dont l'entretien est jugé « insuffisant » deux d'entre-eux obtiennent 9, note qui ne devrait pas être forcément éliminatoire sans discussion dans cette instance.

Cette année trois inspecteurs vont rejoindre le vivier.

A ce sujet est-il possible d'avoir des précisions sur son mode de fonctionnement :

- pour les collègues ayant réussi l'entretien et en attente de nomination, les postes leurs sont-ils proposés avant parution des fiches ?

- Pouvez-vous nous communiquer le nombre d'inspecteurs sortis du vivier depuis l'origine pour rejoindre un poste et le nombre ayant perdu le bénéfice de la sélection ?

Autre question, est-ce que tous les directeurs locaux créent des emplois d'expert en réelle concertation avec leur réseau ?

Les élus **F.O.-DGFIP**, bien qu'ayant une idée de la teneur de la réponse, vous demandent comment sont financés les 10 postes créés ?

Aussi, 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 encadrant et dans les autres catégories (A, B et C).

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

En conclusion F.O. Fonction Publique, **F.O.-DGFIP** appellent à la grève et aux manifestations le 10 octobre sur les revendications suivantes :

- Défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers.

- Augmentation immédiate de 16 % de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000.

- Non à l'augmentation de la CSG et pour le financement de la protection sociale par les cotisations.

- Arrêt des suppressions de postes et titularisation des non-titulaires et des contrats aidés.

- Arrêt des fusions, restructurations, réorganisations.

- Comblement de tous les postes vacants.

- Refus des abandons et privatisations de missions en référence au programme « Action publique 2022 ».

- Retrait du RFSEEP.

- Non au jour de carence.

- Amélioration des carrières.

Préservation du Code des pensions civiles et militaires (CPCM) et de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

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

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP