



Compte rendu CAPN A

Sélection IDIV Filière Expertise 2017 / 2018

CAPN n° 3 et 4

La CAPN s'est tenue le vendredi 6 octobre 2017 au matin. La séance était présidée par Mme Casteleyn, cheffe du bureau RH1B.

Comme à l'accoutumée, la Direction Générale n'a pas voulu commenter l'actualité sociale et de politique générale soumise entre autre par vos élus dans notre déclaration liminaire (en ligne sur notre site).

Concernant la volumétrie des fiches proposées

La Direction Générale a reconnu une baisse du nombre de fiches proposées. Une réflexion est en cours sur ce point avec les bureaux « métier » et SPIB 1A (service Stratégie Pilotage Budget – contrôle de gestion).

Seules deux fiches proposées n'ont pas été retenues faute de financement par les directions locales rédactrices. En effet, le financement de fiches pour IDIV expert se fait par la suppression d'un nombre équivalent d'emplois d'IDIV chef de service.

Le bureau RH1B s'est dit garant d'une équité géographique concernant ces postes d'experts afin d'éviter leur concentration sur certaines zones géographiques.

Concernant les domaines d'activité relatifs aux fiches IDIV experts et le nombre de candidats

Vos élus ont regretté l'absence totale de fiches concernant le Cadastre. La Direction Générale a acté simplement ce fait sans autre explication que l'absence de proposition de poste par les directions locales.

Vos élus ont également vertement regretté l'absence quasi totale de fiches concernant le domaine du contrôle fiscal. En effet, pour la CGT, il y a un fort risque de perte de technicité à court terme, liée notamment à la réorganisation par la Direction Générale de la formation initiale et continue.

Pour nous, accentuer le nombre d'IDIV Experts en recouvrement, comme la tendance le montre sur cette CAPN, est une bonne idée, à la condition qu'il y ait des créances à recouvrer et des dossiers, solides en terme de contrôle. Nous nous interrogeons très sérieusement sur ce point, d'autant qu'aucune formation « terrain » ne sera possible à terme faute d'effectif, faute de tuteurs bien formés et déchargés à hauteur du temps de formation, et également faute à l'individualisme qui va prévaloir suite à la réforme du système d'évaluation de nos collègues (au mérite).

De fait, nous nous inquiétons sur la pérennité des missions à la DGFIP, notamment en matière de contrôle fiscal. La Présidente a affirmé que ces missions restaient préservées ainsi que l'équité entre les citoyens.

Vos élus en doutent fortement au vu de notes diffusées dans certains services, préconisant l'abandon de la programmation des contribuables défaillants.

Montreuil, le 13/10/2017

Syndicat national

CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

Concernant la baisse du nombre de candidats pour les postes d'IDIV experts

La Direction Générale a affirmé que ce n'était pas un problème d'attractivité des postes proposés mais leur caractère spécifique dû au niveau d'expertise demandé ; il arrive parfois que des candidats postulant dans la filière Expert soient "redirigés" par leur propre direction vers la filière Chef de service, plus intéressante pour un déroulement de carrière.

La Direction Générale, sous la pression de vos élus, a cependant reconnu que le contexte général à la DGFIP allait vers les suppressions d'emplois, suppressions votées par le Parlement.

Concernant les sorties du vivier

La Direction Générale nous a précisé qu'en 2017, six collègues sont sortis du vivier (contre 4 en 2016). Cette année, malgré ce constat, le vivier augmente de trois personnes. La Direction Générale a indiqué que les nouvelles fiches ont néanmoins été proposées au vivier 'sans trouver preneur'.

La Direction Générale a également constaté que de plus en plus d'IDIV Experts se présentaient à la sélection IDIV Encadrement.

Pour la CGT, cela est certainement dû aux possibilités de mutations géographiques plus importantes dans la filière Encadrement que dans la filière Experts.

Concernant l'équivalence des trois piliers de la sélection

Suite à l'intervention de vos élus sur ce sujet, la Présidente a souhaité y revenir, suite aux défenses individuelles des dossiers. Elle a cependant souligné que l'entretien permettait de mettre en avant les compétences du candidat qui doivent immédiatement exploitables par le réseau. Ceci est une condition pour que le réseau d'Expert soit efficient à la DGFIP, en plus du dossier du candidat et de l'avis des directeurs. L'entretien n'a pas vocation à déceler des talents prometteurs mais des compétences d'ores et déjà acquises et maîtrisées.

Il en ressort, pour la Direction Générale, que toute note inférieure à 10/20 est purement et simplement éliminatoire.

Il a été constaté par ailleurs que certaines directions avaient émis des avis aptes à des candidats qui ont eu une note fort basse à l'entretien. La Direction Générale ne s'explique pas ce constat.

Un compte-rendu pédagogique par un des membres du jury sera accordé aux candidats qui en font la demande (dispositif mis en place l'année dernière).

Vote :

Pour : L'administration

Contre : les organisations syndicales (CGT, Solidaires, FO, CFDT, CFE-CGC-UNSA)

Explication de vote :

La CGT s'est référée à sa déclaration liminaire.