

Déclaration liminaire des élus de la CGT Finances Publiques

CAP du 27 juin 2018 Sélection au grade d'inspecteur divisionnaire

Concernant cette CAP de sélection au grade d'inspecteur divisionnaire 2018 et la réduction drastique du temps de préparation :

Le temps accordé pour la préparation de cette CAPN sélection IDIV est un pur scandale **2 jours !!!**

La direction de la DGFIP que vous représentez est gagnante. Avec la diminution du nombre de jours de préparation vous économisez des frais de tenue des CAPN. Vous nous contraigniez à une prise de contact trop courte avec les collègues. Les nouvelles règles imposées par le DG nous empêchent d'approfondir leurs dossiers comme nous le faisons les années précédentes. Bien sûr cela pour le bien des agents !!!

Oui, cela est bien pratique lorsqu'on veut enlever la possibilité aux agents d'expliquer leurs difficultés. Cela vous permet en même temps de faire comprendre aux organisations syndicales ce qu'elles sont aux yeux du directeur général : c'est à dire **RIEN**.

L'inexistence du dialogue social à la DGFIP et la volonté affichée de se moquer des élus dans leur travail de défense des personnels nous a encore une fois décidé à boycotter à la première convocation cette CAPN et nous ne manquons pas de le rappeler aux agents.

Nous avons fait ce que nous avons pu compte tenu du temps imparti.

Concernant la CAP en elle même :

De nombreux sujets sont actuellement sources d'inquiétudes pour les IDIV.

Les restructurations et la préfiguration des nouvelles directions instaurent une diminution drastique du nombre de postes proposés, les IDIV sélectionnés s'interrogent sur leurs perspectives de carrière et l'impossibilité d'un retour dans leur département d'origine avant une période conséquente. Une meilleure information des postulants sur ces difficultés de plus en plus prégnantes leur permettrait de mieux comprendre qu'une sélection IDIV ne signifie pas automatiquement une prise de poste.

- le nombre de candidats sélectionnés (304) est stable par rapport à l'année dernière mais est encore bien inférieur aux années précédentes. On enregistre pourtant une hausse du nombre de candidats, Le taux de sélection avant CAP est cette année de 38,8% inférieur aux années précédents plus proche des 43 %.
- les modalités de sélection.

Les 3 piliers, avis du supérieur hiérarchique, dossier du candidat, entretien de carrière sont présentés cette année encore comme étanches et bien sûr appréciés de manière équivalente.

Depuis 2012, l'entretien s'avère déterminant et vous nous aviez annoncé en séance qu'une note inférieure à 9/20 était rédhibitoire à une sélection en CAPN.

SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES :

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - www.financespubliques.cgt.fr -

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr - ☎ : 01.55.82.80.80 - 📠 : 01.48.70.71.63

Suivez-nous sur facebook ou twitter : 🐦 : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) 📺 : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

A l'inverse, avec un entretien réussi, la levée d'un avis à confirmer du Directeur s'est avérée très difficile à obtenir. La DG se réservant le droit d'appeler les directions pour leur demander leur avis, et ce même en présence d'un dossier personnel avec majorations et appréciations littérales de haut niveau.

Il nous semble que l'entretien s'avère trop déconnecté de la carrière du candidat, et de l'avis de son supérieur hiérarchique en effet, des candidats déjà positionnés en tant que chefs de service et à ce titre reconnus comme tel par leur directeur se sont vus reprocher un défaut de prise de décision, certains candidats hors réseau se sont vu reprocher cette mobilité pourtant prônée par la direction générale

La CGT réitère sa demande d'obtenir les appréciations du jury pour les candidats retenus. C'est pour nous une condition fondamentale de transparence et de crédibilité de cette sélection de connaître le déroulement et le compte rendu des entretiens.

Nous rappelons la revendication d'un jury unique national pour la sélection IDIV filière encadrement même si nous comprenons les difficultés matérielles d'organisation que cela entraînerait.

Nous constatons des disparités d'appréciations significatives entre les différents jurys. Nous évoquerons des dossiers où il est apparu que les appréciations des jurys sont trop laconiques voire incompréhensibles pour la progression du candidat et les points qu'il doit améliorer.

Nous restons déçus que la note chiffrée reste remplacée par une appréciation purement littérale. Ce manque de précision nuit à la bonne compréhension du niveau des appréciations du jury.

Pour exemple, certains candidats se retrouvent avec " MOYEN " sur les 4 dimensions et une note chiffrée de 8/20, 8,5/20 cette note chiffrée est incomprise par ces candidats et nous éprouvons les plus grandes difficultés à leur préciser leurs points forts ou leurs points faibles. Nous espérons donc beaucoup des retours pédagogiques en espérant que les jurys ne se cacheront pas derrière ce mot : MOYEN

Pire encore, les conclusions sur l'aptitude du candidat à devenir IDIV peuvent être positives et se conclure par un 9 ou un 9,5 ou franchement négatives avec un 8 !

Les jugements de valeur portés restent parfois très sévères et les qualificatifs utilisés totalement décourageant pour les candidats.

L'année dernière, 27 candidats avaient été retenus, quelle est votre marge de manœuvre ?

En fin, pour terminer, nous nous interrogeons sur le sort des 6 vilains petits canards de la liste complémentaire de l'entretien professionnel de la sélection inspecteur, seuls candidats, tous concours confondus non appelés.

Concernant le contexte de politique général :

Pour la grande majorité des français, la politique de destruction des acquis sociaux par le gouvernement est mortifère : casse du Code du Travail, inversion de la hiérarchie des normes, remise en cause des régimes spéciaux et du système de retraite par répartition; attaque en règle contre la sécurité sociale et les hôpitaux, privatisation des dernières entreprises publiques.

Dans cette logique, il a été décidé de liquider la SNCF : ouverture à la concurrence, privatisation, fermetures de lignes et remise en cause du statut des cheminots sont programmées.

La Fonction Publique est aussi dans le collimateur et la DGFIP n'y échappe pas.

Les annonces récentes en matière de suppressions d'emplois et de restructurations/abandons/externalisations des missions sont des plus alarmantes pour l'administration fiscale, ses missions, ses agents.

Près de 50 000 postes supplémentaires seront supprimés dans la fonction publique d'Etat dans les 5 ans. Combien à la DGFIP qui doit toujours être exemplaire ?

Les rencontres bilatérales du 4 mai dernier entre le ministre Darmanin et les organisations syndicales des finances confirment les grandes pistes de réformes précédemment annoncées par le Directeur général : fin de la TH, PAS, fin de la séparation ordonnateur comptable avec la mise en place d'une dizaine d'agences pour les très grandes collectivités et la proposition d'une trésorerie par intercommunalité.

Ces pistes viennent compléter celles du Directeur Général annoncées le 9 mars 2018 :

- ▶ **Fin de la possibilité de payer en numéraire au guichet. Cette responsabilité serait transférée à La Poste, société qui propose déjà une prestation commerciale payante d'aide à la télédéclaration pour 50 euros ;**
- ▶ **Transferts de missions cadastrales vers l'Institut Géographique National ;**
- ▶ **Domaine : création d'une agence foncière pour gérer les biens atypiques de l'État ;**

- ▶ **Sortie des HLM de la comptabilité publique ;**
- ▶ **Menace sur la pérennité des SIP a moyen terme en raison de la mise en place du PAS et de la fin de la TH ;**
- ▶ **Développement de services à compétences supra départementales et créations de directions multi départementales ;**

Fin de la publicité foncière (on passerait de 354 SPF à 1 seul par département).

Tous ces projets ne sont pas encore suffisants pour la Cour des Comptes qui vient de commettre un rapport : " la DGFIP, dix ans après la fusion "

Elle préconise en effet une transformation accélérée qui ne pourra être obtenue sans changer de méthode et qui doit s'attaquer aux missions, structures et règles de gestion des ressources humaines. En résumé, il faut lever tous les blocages constitués par le périmètre des missions, le manque de développement du numérique, l'inadaptation du réseau, l'absence de mobilité des agents, l'inadéquation des compétences...et " une attitude défensive des agents ".

On doit donc s'attendre à une destruction en règle de la DGFIP à court terme et CAP 2022 risque d'être explosif.

Dans un tel contexte ou la Cour des Comptes qualifie la DGFIP de " modèle d'organisation peu lisible " et relaye " les organisations syndicales [qui] se font l'écho du désarroi des agents ne parvenant plus à s'y retrouver... ", quelles perspectives de carrière sont-elles offertes aux IDIVCN ?

Les missions et structures bougent en permanence au gré des transferts et fermetures. Les doctrines d'emplois sont instables et les niveaux de responsabilité d'encadrement varient considérablement d'un poste à l'autre.

A cela s'ajoute l'alignement des règles de gestion sur celles les IP : les IDIV sont affectés au département (suppression des RAN) et il n'y a plus qu'un seul mouvement. En résumé, les collègues qui viennent de passer cette sélection ne seront promus IDIV Adm qu'au 1er septembre 2019, soit dans plus d'un an ! Quant à décrocher un poste de catégorie C3 à compter de début 2019 en première affectation, les chances se réduisent au fur et à mesure des fermetures des postes comptables.

Pourtant, face au peu de perspectives de promotion, il y a toujours autant de candidats à cette sélection 783 alors que le vivier contient déjà plus de 280 inspecteurs en attente. La CGT se félicite que le niveau de recrutement des IDIV reste à peu près dans la fourchette des 300 chaque année. Pour autant il ne faut pas que cela devienne de l'affichage !

En d'autres termes, s'il n'y a pas de postes vacants combien perdront le bénéfice de la sélection ? Quel sera le taux effectif de promotion ?

La DG est en train de mettre en place un double sélection : entretien puis mobilité totale et durable pour trouver un poste.

La CGT considère que dans ces conditions la seule issue est la linéarité du grade pour accéder à la hors classe pour libérer des postes de classe normale.

