



Déclaration liminaire et compte rendu CAPN du 8 juillet 2014 Sélection IDIV Filière Encadrement et Expertise

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Les dernières semaines se caractérisent par un fort déploiement d'actions interprofessionnelles avec un point d'orgue le jeudi 26 juin et pas moins de 117 manifestations, défilés et rassemblements à travers tout le pays, qui ont démontré la volonté de ne pas céder devant les politiques d'austérité.

Dans plusieurs entreprises, comme dans la métallurgie, la papeterie, l'énergie, la santé et action sociale, la poste, l'agro-alimentaire, les commerces et les services, les transports et infrastructures routières, chez les dockers, les marins, des salariés ont décidé d'arrêts de travail.

Cette journée a également confirmé la détermination des intermittents du spectacle concernant la convention d'assurance-chômage et celle des cheminots sur la réforme qu'ils ont combattu pendant deux semaines de grève.

A ceux qui présentent le travail comme un coût où la seule variable d'ajustement est le salarié, et à la logique de dumping social que cette conception sous-tend, la CGT oppose l'exigence d'une juste répartition des richesses en posant clairement la question du coût du capital.

C'est cette exigence et les revendications des salariés que la CGT aurait pu porter dans une démarche de conquêtes à la Conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 si les dés n'avaient pas été pipés par le gouvernement, zélé à donner satisfaction illico au patronat. Cette mascarade de dialogue social justifie le boycott de la CGT et de FO des tables rondes d'aujourd'hui.

Concernant les IDIV

De nombreux sujets sont actuellement source d'inquiétude pour les IDIV.

La défiliarisation va être effective pour les prochains mouvements à compter du 1/01/2015 et celle-ci impacte l'accès aux postes comptables.

Les IDIV s'interrogent sur leurs perspectives de carrière car il semble que sur le sujet de l'accès aux postes comptables des tractations aient encore lieu en coulisse malgré la tenue du GT de synthèse sur ce sujet le 23 juin 2014 !!

La CGT ne saurait accepter de telles pratiques qui conduisent à créer un climat de suspicion et surtout d'opacité sur le déroulé de carrière. Et ce ne sont pas les documents fournis pour le prochain GT du 10 juillet sur la GPEEC sur l'encadrement qui sont pour nous rassurer.

Autre sujet d'inquiétude des IDIV, le régime indemnitaire.

En effet, suite à la RTA du 27 mars 2014, les IDIV attendent d'avoir de la lisibilité précise sur leurs indemnités.

Concernant le vivier IDIV, les collègues actuellement dans le vivier qui n'ont pas obtenu pour l'instant de poste faute de vacances suffisantes sont particulièrement inquiets à quelques jours de diffusion de la prochaine note de campagne. D'ailleurs avez-vous une date de sortie à nous annoncer ?

Sur ce point, la CGT, lors de la CAPN du mouvement des C2/C3, avait demandé à la DG d'ouvrir des discussions sur ce délai de vivier. Qu'en est-il ?

Montreuil, le 24 juillet 2014

**Syndicat national
CGT Finances Publiques**

● Case 450 ou 451
263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX
● dgfp@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.55.82.80.80

SUR LA PRESENTE SELECTION D'IDIV ENCADREMENT

■ **Le nombre de candidats sélectionnés** (324) est en régression par rapport à l'année dernière (376) et 2012 (514) ; il est encore plus par rapport à la plage d'appel. On enregistre une baisse de 18 % du nombre des candidats, certains ex candidats s'étant auto censurés après des non sélections motivées par des entretiens défaillants et ressentis comme des échecs douloureux. Le taux de sélection avant CAP est légèrement amélioré cette année (48,2 % contre 46 % l'année dernière).

■ **Les modalités de sélection**

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

En 2012, il avait été précisé qu'éventuellement, ils pouvaient se compenser. De fait, en 2013, l'entretien était déterminant et vous nous aviez annoncé en séance qu'une note inférieure à 9/20 était rédhibitoire à une sélection en CAPN.

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.

En 2013, concernant le pilier dossier du cadre, vous nous aviez fourni une situation détaillée des trois dernières notations obtenues. Or, cette année, le tableau établi n'est pas exploitable. Savoir que 97,16 % des cadres ont obtenu au moins une bonification sur 3 ans ne nous apporte rien pour la défense des candidats puisque non détaillé. 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.

■ **Le déroulement et le compte rendu des entretiens**

Nous rappelons la revendication d'un jury unique national pour la sélection IDIV filière encadrement car nous constatons des disparités d'appréciations significatives entre les différents jurys. Nous évoquerons des dossiers où il est apparu que l'attitude de certains membres du jury était plus que discutable (utilisation de l'ordinateur, agressivité.....).

De même, certains candidats nous ont fait part de leur perplexité face aux questions posées : que sur le parcours professionnel sans évoquer le positionnement, que sur l'autre filière.

La justification des appréciations sur le candidat demandée au jury ainsi que le détail de la note attribuée sont depuis 2013 un progrès. Pour autant, il y a beaucoup à dire sur la teneur des appréciations et la note chif-

frée par bloc d'évaluation. A titre d'illustration, des propos élogieux sur la compétence appréciée se traduisent parfois par un 2/5 et dans un autre dossier avec une note analogue, les appréciations sont négatives.

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 9 !

Les jugements de valeur portés sont parfois très sévères et les qualificatifs utilisés sont aux antipodes de ceux caractérisant les mêmes personnes

Une candidate nous a signalé des difficultés concernant sa convocation et le déroulement de son entretien : convocation sous 48 h à Paris (venant de Toulouse) et entretien sommaire dans le contenu et sa durée.

Lors de la préparation de cette CAPN, les appréciations portées par un des jurys nous ont interpellé. Alors que les échanges se sont correctement passés lors de l'entretien avec les candidats, certaines mentions du jury n'ont pas leur place dans le cadre d'un entretien professionnel. Nous serons plus précis dans la défense des dossiers.

Compte tenu de ces disparités entre jurys, la CGT demande la mise à disposition d'un tableau récapitulatif des notes attribuées par jury.

■ **La préparation des candidats**

Des candidats non retenus, dont nous évoquerons les cas (huissiers des Finances Publiques, et détachés) nous ont fait part de difficultés pour leur préparation : pas d'oraux blancs et pas d'accès à Ulysse.

■ **Le déroulement de la présente CAP**

Comment allez vous l'organiser ? :

- ✓ choix des candidats repêchés au fil de l'examen des dossiers ?
- ✓ choix reportés en fin de séance ?

L'année dernière, 29 candidats avaient été retenus, quelle est votre marge de manoeuvre ?

Cette année, 11 candidats non retenus ont obtenu une note égale ou supérieure à 10, 162 ont obtenu une note entre 8 et 9,5 dont 62 ont 9 et 26 frôlent la moyenne à 9,5.

SUR LA FILIERE EXPERTISE

De mémoire, la CAPN de juillet 2013 avait été épique dans sa préparation et sa tenue. Pour rappel, nous avons été informés en séance que les candidats déclarés aptes avec 10 n'entraient pas dans le vivier dont le droit d'entrée était décrété à 15 !

Cette année, les conditions sont meilleures. Pour autant, certaines questions demeurent :

- ✓ la proposition de postes faisant l'objet de fiches détaillées reste toujours l'apanage du Directeur local sans recherche avec le réseau d'une demande appuyée sur des besoins exprimés
- ✓ 10 postes n'ont pas été demandés en 2013 et apparemment certains seraient passés à la trappe

puisque seuls 2 d'entre eux figurent dans les postes en renouvellement en 2014. Quelle est votre ligne de conduite par exemple concernant les 4 créations sur la fiscalité directe locale (dont le besoin était et est avéré), postes non pourvus en 2013 et non proposés en 2014 ?

✓ vous nous aviez annoncé l'an dernier que la création d'un poste IDIV Expert supposait un financement par la suppression d'un poste IDIV Encadrement. Pour nous, c'est plutôt un « avantage » pour les grosses directions puisqu'elles comptent plus d'IDIV. Comment ont été financées ces 34 créations ?

✓ quelle est la situation du vivier ?

Compte rendu de la CAPN

Sélection IDIV encadrement et IDIV experts

Aux liminaires des organisations syndicales, la Présidente de la CAPN a apporté les réponses suivantes :

■ Sur le manque d'attractivité de la carrière d'IDIV : il y a moins de candidats potentiels, soit 8078 au lieu de 8622 en 2013.

✓ Il n'en demeure pas moins qu'ils représentent 8,7% de la plage d'appel contre 9,5% en 2013. Il y a donc bien une baisse du nombre de candidats. Par ailleurs, nous avons maintenu que les conditions du déroulement de l'entretien et l'attitude critiquable de certains jurys entraient en ligne de compte dans la démobilisation des collègues,

■ Sur le vivier : 2 ans ½ pour la filière encadrement, 4 ans pour la filière expertise.

✓ Des perspectives pour la carrière administrative dans le cadre de la GPEEC, groupe de travail le 10/07/2014. Une piste : implantation d'emplois IDIV comme chefs de brigade ou d'adjoints chefs de brigade de vérifications ;

✓ attachement à l'équilibre dans le maintien des perspectives de carrière;

✓ taux de réussite équilibré : GP/FF et hommes/femmes.

■ Sur les différences entre jurys : série de candidats de grande valeur.

✓ Peut être. Pour autant, plusieurs OS ont pointé " preuve à l'appui " des dérapages de certains membres de jury à la fois sur la forme des échanges et les jugements de valeur vexatoires portés sur les candidats non admis

✓ De plus, la comparaison des grilles d'évaluation de l'entretien a été éloquent : de bonnes appréciations pouvaient se conclure par un 9 voire un 9,5 et d'autres appréciations, elles, très sévères à l'égard du candidat se sont traduites par les mêmes notes !

■ Concernant la formation des jurys : mise en place d'une demi journée de formation mais différences d'interprétation entre les jurys. Consignes données les candidats excellents ont + de 16/20, ceux qui possèdent les

aptitudes mais avec quelques réserves sont reçus et lorsqu'il y a doute sur les qualités du collègue au terme de l'entretien : note inférieure à la moyenne.

Des consignes ont été données pour des " minorités visibles " afin de prendre en compte la situation des candidats par rapport à l'environnement DGFIP : détachés, DISI, contrôle fiscal, huissiers des finances publiques ...

✓ Nous avons utilisé de cette spécificité pour défendre des dossiers.

L'effort d'harmonisation pour la formation a été reconnu mais des disparités demeurent dans les questions posées, dans les appréciations formulées ; certains jurys se montrant plus sévères que d'autres, conduit à penser que la règle du jeu n'est pas la même pour tous. Les taux de réussite oscillent en effet, si l'on considère les 10 délégations, de 39,6% (Nord) à 52,9% (ENFIP).

■ Sur la méthode : la DG assume sa démarche de rappel des directions locales pour obtenir un avis sur les capacités du candidats à devenir IDIV.

✓ Cette pratique à privilégier l'avis du n°1 a été vivement critiquée tout au long de la CAP.

■ Sur le refus de communiquer les grilles d'évaluation des candidats reçus : motivé par une concentration particulière sur les recalés afin de relever les incohérences et réaliser un accompagnement pédagogique

✓ Les OS ont maintenu cette demande au titre de la transparence ... en vain ;

✓ financement des IDIV experts par la suppression d'un IP ou IDIV ou d'un A ;

✓ Notre analyse se vérifie : ce financement avantage les grosses directions ;

✓ demande de bilan du dispositif après 3 ans d'application : ne sera pas fait par filière

✓ disparition de fiches IDIV experts d'une année sur l'autre : non représentées par les directions

La CAPN s'est déroulée du 8 au 11 juillet 2014 et environ 160 dossiers ont été évoqués par les organisations syndicales.

1. Inspecteur divisionnaire filière encadrement

Cette année, la troisième sélection se conformant à la règle des 'trois piliers' (avis du directeur, dossier du cadre et entretien), 324 candidats (166 femmes,

158 hommes) sur 670 inscrits ont été retenus au projet, soit un taux de réussite de 48%. Au terme de la CAP, ce sont finalement 363 candidats qui ont été sélectionnés. 39 collègues ont été repêchés. Ils disposent de deux ans et demi (soit 5 mouvements) pour prendre leur poste. Le taux de réussite final s'établit à 54 %.

Année	Candidats à la sélection			Avis du directeur		Entretien	
	Filière fiscale	Gestion publique	Total	apte	à confirmer	moyenne	médiane
2012	466 (54,4%)	391 (45,6%)	858	742 (86,6%)	114 (13,4%)	10,6	10,5
2013	430 (52,7%)	386 (47,3%)	816	728 (89,3%)	87 (10,7%)	9,8	9
2014	334 (49,9%)	336 (50,1%)	670	616 (92%)	54 (8%)	10,4	9,75

Année	Candidats reçus au projet				Candidats reçus après CAP	
	Filière fiscale	Gestion publique	Total	Taux	Total	Taux de réussite final
2012	302 (58,8%)	212 (41,2%)	514	60%	574 - (514 + 60)	67% - (+ 7%)
2013	201 (53,4%)	175 (46,6%)	376	46%	405 - (376 + 29)	50% - (+ 4%)
2014	160 (49,4%)	164 (50,6%)	324	48%	363 - (324 + 39)	54% - (+ 6%)

Année	Total	F. F.	G. P.
2013	112	69	43
2014	231	83	148

La règle des trois piliers " étanches " a été au centre des débats et de la défense des dossiers.

De fait, elle a été appréciée selon une géométrie variable et dans certains cas au détriment des candidats.

Ainsi, 11 candidats ont eu la moyenne lors de l'entretien et ne figuraient pas au projet en raison d'un avis du directeur 'à confirmer'. Il a été très difficile de revenir sur ces avis (2 dossiers seulement) et malgré l'ardeur à défendre un candidat à 14/20, il n'a pas été retenu !

Inversement, un candidat ayant eu une note de 8,5/20 à l'entretien a été finalement repêché, la DG ayant contacté la direction en cours de CAP. L'année précédente, une note 'plancher' (9/20) avait été retenue dès le début des séances en CAP. Dans deux dossiers comportant deux piliers négatifs, les candidats ont néanmoins été sélectionnés, la direction locale étant revenue sur l'avis 'à confirmer' qu'elle avait émis.

Deux poids, deux mesures ...

✓ La CGT a insisté pour retenir le candidat lorsque l'entretien s'est bien déroulé. Historiquement parlant, cet entretien avait comme objectif de reconnaître les qualités intrinsèques d'un candidat, permettant ainsi de lever un avis local réservé ou défavorable pour des raisons inavouées ou discutables. Dans plusieurs dossiers, il a été reproché aux candidats par les directions locales de ne pas faire montre de qualités d'encadrement alors que les collègues n'animent pas d'équipe !

✓ Certains n°1 ont laissé la main au jury en précisant que le candidat devait faire ses preuves lors de l'entretien. Il les fait et pourtant, on redemande l'aval de la direction locale qui peut sortir à l'occasion des " cadavres " du dossier avec des éléments inconnus des représentants de la CAPN !

Même s'ils ne concernent que 8% des candidats, les avis non favorables des directeurs locaux ont pu jouer un rôle déterminant et surtout arbitraire : les raisons pour lesquelles un avis devient 'positif' ne paraissent pas toujours explicites.

■ Cas particulier des inspecteurs article 23. La DG a indiqué qu'ils sont traités comme les autres candidats (taux de sélection d'environ 50% au projet). Un traitement particulier est accordé aux collègues n'ayant pu accrocher la sélection au bout de 3 fois : bénéfice d'une majoration d'ancienneté pour leur prochaine demande de mutation en tant qu'inspecteur.

■ Retour pédagogique.

Comme pour la sélection de l'année dernière, ces retours – par entretien téléphonique avec un membre du comité d'entretien – sont possibles pour tous les candidats et ce jusqu'au 15 septembre. L'appréciation générale sera communiquée.

2. Inspecteur divisionnaire filière expertise

Cette année, 34 postes ont été proposés, dont 24 créations, contre 45 postes (31 créations) en 2013.

Le nombre de candidats est en nette diminution depuis trois ans : 68 en 2012, 59 en 2013 et 41 cette année.

31 postes ont été pourvus (reste donc 10 postes non pourvus) dont 5 par des candidats figurant dans le vivier.

Concernant la création des postes, elle relève d'une initiative locale, ensuite soumise à la DG.

Les candidats entrant dans le vivier peuvent y rester 4 ans. La DG a indiqué qu'elle communiquera des précisions sur la composition de ce vivier.

► Vote

A l'issue des débats la CGT a voté « contre » (abstention pour la filière experts en raison du sous dimensionnement du recrutement au regard des besoins d'expertise) :

Nous avons reconnu l'effort d'harmonisation dans la formation et le non blocage dans l'évocation des dossiers.

En revanche, nous avons constaté un traitement inéquitable des candidats, par les jurys (appréciations et note obtenue) et par l'intervention prédominante des directions locales (avis avant et pendant la CAP).

Si nous avons dit à un moment que la sélection n'était pas une science exacte, pour nous, derrière chaque décision, c'est une situation humaine qui se joue.

Le retour d'explications auprès des collègues qui nous ont demandé de les défendre et qui n'ont pas été repêchés (mais auraient pu l'être) atteste de cette dure réalité.

Les représentants CGT Finances Publiques :

CAPN n°3 IDIV : Hélène Falguera, Anne Lefebvre,
Philippe Leclerc, expert

CAPN n°4 Inspecteurs : Nathalie Michalczenia,
Ghislaine Mussche, Michel Trojani, Samuel Grenier