



# CAP SÉLECTION IDIV

## FILIÈRE ENCADREMENT ET EXPERT ANNÉE 2012

### DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES du mercredi 5 septembre 2012

Monsieur le Président,

La nouvelle hausse record du chômage de 1,4 % en juillet porte le nombre de salariés privés d'emploi à 2 987 200 pour la seule catégorie A. Si l'on y ajoute les catégories B et C (travail partiel dans le mois), ce sont 4 733 000 personnes qui sont à la recherche d'emploi.

Avec ceux qui perçoivent le RSA, ceux qui sont en formation, etc... qui ne sont pas comptabilisés, la barre des 5 millions de chômeurs est franchie.

Les jeunes de moins de 25 ans et les plus de 50 ans sont les premières victimes.

Au cours de la conférence sociale de juillet, la CGT a réaffirmé avec force l'urgence de prendre de nouvelles dispositions pour protéger les salariés au travers d'une véritable politique de création d'emplois, tant dans le public que dans le privé. Il faut contrer l'offensive organisée par le patronat pour dégrader l'emploi dans tout le pays, et accroître la pauvreté et la précarité.

En cette période de crise, les propositions de la CGT pour une ré-industrialisation, le maintien et le développement des services publics et la mise en place d'un nouveau statut du travail salarié sont les solutions pour une nouvelle politique de l'emploi au service de tous.

Il y aura toujours autant de chômage, de précarité et de pauvreté tant qu'il n'y aura pas une politique de l'emploi ambitieuse, des salaires permettant à chacun de vivre décemment, et la possibilité pour tous de partir avec une retraite pleine et entière dès 60 ans.

Par ailleurs, pour garantir l'équilibre des effectifs dans la fonction publique de l'Etat et respecter les engagements de création de 65000 emplois dans des secteurs qualifiés de prioritaires (éducation, justice, police), la DGFIP fait partie des administrations sacrifiées qui vont devoir continuer à absorber des suppressions d'emplois.

Pour rappel, la politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite aura abouti pour la fonction publique à la suppression de 150 000 postes entre 2008 et 2012 dont près de 13000 concentrés pour la seule DGFIP (9% du total...) !

Pour BERCY, une partie de la presse pronostique entre 2000 et 2500 emplois supprimés.

Dans le contexte calamiteux des finances publiques, est-ce rentable de supprimer des emplois à la DGFIP et de détériorer les conditions de travail compte tenu de l'ampleur de la fraude fiscale et des performances de recouvrement du contrôle fiscal ?

Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, il faut non seulement arrêter les suppressions d'emplois, mais aussi entamer un état des lieux approfondi permettant d'évaluer les besoins en emplois pour l'exercice de chacune des missions.

Montreuil, le 12 septembre 2012

Syndicat national  
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

Par courrier adressé à la Fédération des Finances CGT, le ministre de l'Économie et des Finances a décidé de la mise en œuvre du plan ministériel de qualification pour l'année 2012.

Le plan de qualification fixe le volume et le taux de promotion permettant ainsi la validation des promotions par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude.

Dès lors pour 2012, le suspense et l'attente dénoncés par la CGT - Finances Publiques ont enfin pris fin : l'ensemble des promotions prévues aura lieu... et c'est bien le moins que l'on était en droit d'attendre !

Par contre, pour la suite.. c'est bien plus flou voire inquiétant ! Car pour le ministre, s'agissant des années ultérieures, la gravité du contexte budgétaire conduira à des efforts particuliers de maîtrise des dépenses dans l'ensemble des ministères et que c'est dans ce cadre très contraint que seront examinés les projets de mesures catégorielles. Ces mesures seront destinées prioritairement à l'atténuation des inégalités salariales dans un esprit de justice sociale et elles seront déclinées après concertation avec les représentants des personnels.

Pour la CGT - Finances Publiques, les qualifications, la technicité acquise par les agents de tout grade doivent être reconnues, et le plan de qualification futur doit tenir compte de cette réalité. Il faut cesser de toujours demander plus aux agents sans leur accorder la reconnaissance de leur travail. La CGT sera là pour le rappeler !

Alors qu'un dialogue social de qualité doit être mis en œuvre rapidement, les attaques contre le syndicalisme se multiplient. Ce fait plonge ses racines dans l'aggravation de la crise

Quelques illustrations de ces attaques : fréquente criminalisation des actions syndicales, traduction de militants devant la justice, prélèvements d'ADN comme des malfaiteurs de haut vol, ou désignation de salariés en grève comme des « preneurs d'otages » ...

S'agissant de la DGFIP, nous prenons acte de la nomination d'un nouveau directeur. Le changement est-ce maintenant ? Est ce la fin du dialogue social de façade et de pacotille, et des opérations de communication dispendieuses ?

....

- ▶ **En ce qui concerne la sélection des inspecteurs divisionnaires, en commençant par la filière encadrement**, nous rappelons que c'est le premier exercice du genre pour tous les inspecteurs des finances publiques, mais c'est encore plus vrai pour les collègues de la filière gestion publique.

Avant de regarder les modalités de sélection proprement dite (les 3 piliers, l'avis du directeur, le dossier et l'entretien de carrière), nous souhaitons revenir sur les candidatures à la sélection :

Avec 857 candidatures (466 filière fiscale et 391 candidats filière gestion publique), et même si le nombre de candidatures filière fiscale est en augmentation, nous sommes encore très loin du compte par rapport à la plage utile. Ce résultat s'explique pour la filière gestion publique, où les nouvelles modalités ont dérouté les collègues, qui, au surplus, n'ont pas forcément eu toutes les informations utiles à cette sélection ( sur le déroulement de l'entretien notamment et le poids des deux autres piliers dans la sélection).

Nous soulignons donc toujours le manque patent d'attractivité de cette sélection liée à un manque de reconnaissance globale du grade et de la fonction.

**Sur le nombre de candidats sélectionnés** (514 avant la présente CAP), il est largement insuffisant par rapport à la situation des effectifs dans les services (cf le nombre de postes vacants à l'issue du dernier mouvement de mutations/1ères affectations). Cette insuffisance est également criante au vu des nouvelles missions qui seront confiées aux Inspecteurs Divisionnaires et notamment par rapport à la nouvelle répartition à venir des postes entre IDIV et IP.

**Sur les modalités de sélection**, pour une première sélection avec ces nouvelles modalités, difficile de tirer à ce stade, un bilan complet. Pour autant, nous avons d'ores et déjà des interrogations et des demandes : tout d'abord, et au vu du projet de sélection, nous pouvons constater que l'entretien de carrière joue un rôle prépondérant. En effet, avec 86 % des candidats qui ont obtenu un avis apte de la part de leur directeur et la quasi-totalité des candidats qui ont un bon dossier, l'entretien est déterminant.

C'est pourquoi évidemment, nous continuons à demander (comme nous le disons depuis plusieurs années pour la filière fiscale), la mise en place d'un jury national. Cela donnerait plus de transparence, de cohérence à l'entretien et donc à la sélection dans sa globalité.

Vous le savez, la sélection IDIV est la seule qui ne bénéficie pas d'un jury national : vous l'avez mis en place pour les sélections IP art 18-19, et AFIP/A. Les explications que vous aviez apportées les années précédentes (trop difficile à mettre en œuvre, durée de la période de sélection qui serait trop importante...) ne nous ont pas convaincus.

**Nous rappelons donc que la sélection des inspecteurs divisionnaires doit résulter d'un juste équilibre entre le dossier, l'avis du directeur et l'entretien qui s'avère, dans les faits, déterminant.**

A ce sujet, nous tenons à rappeler que la notation ne se résume pas à la note chiffrée (même s'il s'agit d'un élément important et incontournable du dispositif), il faut également tenir compte des appréciations générales. Et donc, l'absence de majoration une année (la pause technique comme l'appelle la direction générale) ne doit pas être un élément discriminant dans l'examen des candidatures.

Dans le cadre de la consultation, nous demandons à avoir connaissance des grilles rédigées par les directeurs pour émettre leur avis, mais aussi de la présentation écrite du candidat fournie pour l'entretien.

Evidemment, nous exigeons que ces documents (comme tous les autres éléments de consultation) nous soient fournis dès le premier jour de la consultation.

- ▶ Sur la sélection **IDIV filière expertise** : cette année, cette filière devait être renforcée avec l'élargissement des postes d'experts à la filière gestion publique. En objectif, la direction générale a annoncé le doublement du nombre de postes d'ici 2015.

Cette filière d'expertise répond clairement à des besoins exprimés aussi bien par les agents que par les directions. Le nombre d>IDIV experts doit être augmenté pour faire face et répondre efficacement aux nombreuses demandes des collègues, contribuables, collectivités locales sur des domaines de compétence très pointus.

Un rapide rappel sur la nécessité de cette filière d'expertise : l'évolution de l'encadrement (vers plus de management) et surtout la création de services de plus en plus importants a créé objectivement un affaiblissement des compétences techniques. Sans parler du développement de nouvelles missions et des évolutions législatives importantes et rapides...

Il y a donc un véritable besoin d'expertise, de soutien technique du réseau, de cadres dédiés spécifiquement à cette mission.

Pour la CGT, il faut partir des nombreux besoins exprimés par les agents et les services. Il faut absolument discuter sur l'implantation des postes et leur recensement devra s'effectuer au niveau national.

Sur ce sujet, et pour cette année, nous constatons que cela a été fait à minima pour la filière gestion publique ; en effet, 16 fiches ont été proposées pour cette filière et au projet seulement la moitié a été pourvue ; nous sommes donc très loin des objectifs annoncés par la Direction Générale.

Pourtant, des besoins importants existent que ce soient sur

la fiscalité directe locale, sur la mission domaniale, sur la comptabilité hospitalière...

Le nombre de candidats reste faible au regard du nombre de fiches de poste présentées : en effet, 60 candidats se sont présentés avec un nombre de fiches de postes proposées insuffisant et pourtant plusieurs postes restent vacants. Nous espérons que tous les jurys aient bien saisi le but de cet entretien, à savoir apprécier les compétences techniques du candidat sur le domaine d'expertise présenté et non, un entretien pour la sélection de la filière encadrement où les attentes en matière manageriales sont plus fortes.

Globalement, au risque de nous répéter, nous regrettons, le manque de communication sur les possibilités offertes par cette filière.

S'agissant des jurys, certains d'entre eux remettent toujours en cause des compétences largement reconnues par les notations successives des agents et par les avis des directeurs. Comment expliquer autant de différence avec le ressenti des directeurs qui côtoient les agents et s'appuient quotidiennement sur leur expertise ?

Donner autant de prépondérance à l'avis du jury s'avère assez déstabilisant, voire humiliant pour des agents qui, la plupart du temps, sont déjà reconnus et utilisés comme des experts dans leur domaine par leur direction.

Nous relayons un besoin de transparence pour les candidats, des explications sur les critères retenus.

- ✓ Cette année vous avez positionné des collègues dans le vivier expert sur certains postes, pouvez-vous nous donner les modalités de gestion de ce vivier ?
- ✓ Par ailleurs, que ce soit sur la filière expertise ou filière encadrement, et comme les années précédentes, nous avons noté des différences concernant la préparation des candidats suivant les directions (notamment pour les collègues de la filière gestion publique).
- ✓ Nous souhaiterions aussi avoir dans les dossiers lors de la consultation connaissance du service d'affectation des collègues ainsi que leur nombre de candidatures pour la sélection comme c'était le cas les années précédentes.
- ✓ Afin d'entretenir un dialogue social transparent, nous demandons également d'avoir communication pendant la consultation des notes attribuées aux candidats.
- ✓ Bien sûr, tout au long de cette CAP, nous demanderons des explications sur de nombreux dossiers tant le besoin de transparence se fait sentir dans cette sélection.

# CAP Sélection IDIV :

## En réponse aux déclarations liminaires :

Sur la sélection : les trois piliers (dossier, avis du directeur et entretien) ont bien été pris en compte de manière équivalente pour la sélection.

Sur l'avis du directeur : 85 % d'avis favorables (candidats jugés aptes à exercer des fonctions d'encadrement), cela peut poser question. Beaucoup de directeurs ont renoncé à leur pouvoir de sélection.

Sur le dossier synthétique : pour 95% des cadres ce sont les fiches d'évaluation-notation qui en constituent le fondement. Beaucoup de notations se ressemblent (notamment quand on considère les appréciations littérales), donc difficile de faire une différence ; la seule possibilité est de se baser sur les majorations accordées ; cela n'est pas satisfaisant et pourrait conduire à réserver systématiquement des majorations aux candidats sur la plage utile et donc à la longue, ce critère deviendrait lui aussi inopérant.

Observations sur l'organisation des entretiens et la demande d'un jury national : L'administration relève qu'il y a effectivement des divergences liées au nombre élevé de comités d'entretien. Des conférences téléphoniques ont même été organisées avec les jurys. Le pilotage en centrale a été plus important qu'avec les jurys de concours d'IP : l'harmonisation est d'ailleurs le vrai sujet et non le choix entre un jury national ou non.

Sur la transparence et les éléments fournis à la CAP : des progrès notables ont déjà été accomplis en donnant des appréciations du jury plus précises que les années précédentes. L'administration n'est pas opposée à donner les notes du jury. Elle reconnaît même, pour les années précédentes, que le fait d'avoir des informations sur la sélection dont les représentants des personnels ne disposaient pas constituait un véritable dysfonctionnement. Elle serait prête à communiquer tous les éléments dont elle dispose, y compris les notes et mettre ainsi au même niveau d'information la DG et la parité syndicale. Cette année, les notes ont été communiquées lors des débats de la CAP.

Sur l'avis des jurys : l'administration rappelle que l'objet de la CAP n'a jamais été de remettre en cause l'avis. Si le candidat désire obtenir des explications sur l'entretien, il doit prendre contact directement avec le comité d'entretien. Les retours pédagogiques vont être organisés après la CAP, auprès de la centrale ou bien localement.

L'administration considère qu'elle doit également progresser sur l'organisation des oraux blancs et sur le contenu des oraux : l'objectif est de professionnaliser les jurys, maintenir au moins un membre dans les comités d'une année sur l'autre.

Concernant la filière expertise : l'administration précise qu'elle n'a pas reçu beaucoup de demandes de la part des directions pour des postes experts en filière gestion publique. Il semble délicat pour la gestion publique de distinguer la filière expertise et la filière encadrement. L'administration souligne par ailleurs que la carrière offerte aux IDIV experts n'est pas particulièrement attractive (mutations et promotions au grade hors-classe difficiles).

La CGT a fait valoir qu'un réel recensement des besoins aurait permis de proposer d'autres emplois sur lesquels des inspecteurs, experts sur leur métier auraient pu voir la reconnaissance de leur technicité (missions domaniales, notamment expropriation, comptabilité hospitalière ...)

S'agissant du vivier expert, nouveauté de cette CAP, l'administration a indiqué que ses modalités de gestion seront les mêmes que pour la filière « encadrement » ; les agents de ce vivier seront donc prioritaires sur le type de poste pour lesquels ils ont postulé. Ils leur seront proposés avant la prochaine sélection.

Certes, il y a un besoin d'expertise dans le réseau, mais aujourd'hui la filière expertise ne semble pas très « performante ».

Sur les inspecteurs chefs de postes art. 23 : pour les inspecteurs recrutés par cette voie, c'est un élément positif pour la sélection, si ça se passe bien (donc a contrario...).

Pour autant, l'administration indique qu'elle ne traitera pas mieux un inspecteur qui encadre car ce serait inéquitable par rapport aux autres.

Sur la volumétrie de cette sélection : selon la Direction Générale, le taux de sélection est déjà conséquent mais celle-ci est ouverte à la discussion lors de la CAP.

La CGT a également demandé la communication du nombre d'agents figurant sur la plage d'appel statutaire.

Le président de la CAP a indiqué avant de débiter l'examen des dossiers que la césure retenue cette année pour la sélection se situait autour de 9,5/20.

## Éléments statistiques :

- ➡ 857 candidats se sont présentés à ce nouveau dispositif :
- ✓ 466 candidats de la filière fiscale, soit 54,4%
- ✓ 391 candidats de la gestion publique, soit 45,6%

Par rapport à la plage d'appel statutaire (ayant vocations, 8516 inspecteurs, dont 6618 filière fiscale et 1898 filière gestion publique), cela représente 10% ( 7% filière fiscale, 20% filière gestion publique).

➤ 449 candidats sont des hommes et 408 des femmes.

Sur l'avis du directeur : Sur 857 candidats, 741 ont obtenu un avis apte, 114 avis à confirmer.

Sur l'entretien de carrière : 857 candidats se sont présentés :

➤ 471 se situent au dessus de la césure (soit 55%)

➤ 111 se situent proche de la césure (soit 13%)

➤ 116 s'en éloignent (soit 13,5%)

➤ 159 en sont très éloignés (soit 18,5%)

Sur le dossier du cadre :

Le dossier du cadre a été analysé. La situation au regard des trois dernières notations obtenues relatives aux années 2009, 2010, 2011 est la suivante :

➤ 21 candidats ont obtenu trois 0,06 (2,5%)

➤ 73 candidats ont obtenu deux 0,06 et un 0,02 (8,5%)

➤ 77 candidats ont obtenu deux 0,06 (9%)

➤ 84 candidats ont obtenu un 0,06 et deux 0,02 (10%)

➤ 172 candidats ont obtenu un 0,06 et un 0,02 (20%)

➤ 88 candidats ont obtenu un 0,06 ou trois 0,02 (10,5%)

➤ 149 candidats ont obtenu deux 0,02 (17%)

➤ 138 candidats ont obtenu un 0,02 (16%)

➤ 55 candidats n'ont aucune bonification (6,5%)

➤ 514 candidats étaient retenus avant la CAP (soit 60% de candidats reçus).

Sur l'évocation des dossiers :

La CAP a eu des difficultés pour trouver l'équilibre nécessaire permettant de faire jouer à plein l'équivalence des trois piliers.

Ainsi certains dossiers ont été « rattrapés » avec un entretien dont la note était inférieure à la césure, dans la mesure où les deux autres piliers étaient nettement favorables.

Il est apparu également dans certains cas des divergences notables entre l'appréciation du jury et la note proposée.

Il en ressort que si l'entretien reste le pilier le plus important, son caractère sélectif pose lui aussi problème, une notable partie des entretiens ayant été notés autour de 8/20. Dans ces conditions, les autres critères peuvent emporter la décision : notations excellentes, avis dithyrambiques des directeurs.

**A l'issue de la CAP, 60 collègues supplémentaires ont été sélectionnés (soit un taux de 67%, par rapport au nombre de candidatures).**

Vote : Sur la proposition de la sélection IDIV filière chef de service et expert :  
Pour : administration  
Abstention : CGT, CFDT  
Contre : FO, SOLIDAIRES

Explications de vote CGT : Sur la sélection Expert, trop faible nombre de fiches de postes proposés, donc trop faible recrutement.

Sur la sélection encadrement : problème d'harmonisation entre les différents jurys sur les notes attribuées et rédaction des appréciations.

Points positifs : plus de transparence dans le déroulement de la CAP, les éclairages apportés dans les débats, et le respect des trois piliers dans la sélection finale. Perspectives intéressantes pour l'année prochaine (préparation, oraux blancs, harmonisation des jurys...)



➤ à partir du 1er octobre changement de numérotation téléphonique

Pour joindre la CGT Finances Publiques

[www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr) • Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr) • [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.48.18.80.16 • Fax : 01.48.70.71.63

Salle CAP nationales : Tél : 01.48.18.80.72 / 8074 / 8075 / 8110 • Fax : 01.48.18.80.66