

## Examen du tableau d'avancement au grade d'IPFIP Année 2020

Monsieur le Président,

Il y a un peu plus d'une semaine, le gouvernement pensait mettre fin au débat et à la contestation de la réforme des retraites en faisant usage, de la manière la plus brutale, à l'article 49-3 de la constitution. Ce projet de loi qui va paupériser l'ensemble des travailleurs de ce pays pénalise particulièrement les femmes, contrairement à ce que déclare avec aplomb le gouvernement. Au moment où l'accent est mis sur la Journée internationale des droits de la femme, c'est une atteinte supplémentaire à leurs droits. Et en plus, elles se font matraquer !

A la DGFIP aussi, les déclarations d'intention ne masquent pas de vraies situations d'inégalité, en particulier pour l'accès aux emplois d'encadrement. Il faut reconnaître que la dégradation de nos missions, de nos conditions de travail, ainsi que de nos droits et garanties est très égalitaire.

Bien que freinés et amoindris par la mobilisation, les projets départementaux du nouveau réseau de proximité commencent à se mettre en place. En particulier, on voit fleurir les nouveaux accueils de proximité : EFS, MSAP, permanences mairies, fiscobus,... La note DG du 28/01/2020 aggrave la situation des agents qui feraient le choix de travailler au sein de ces services publics « low cost » : ces espaces, qualifiés de premier accueil et d'accompagnement aux démarches en ligne, doivent être ouverts 24h par semaine au minimum, avec possibilité de permanences les soirs, weekend, et jours fériés.

Outre la polyvalence exigée des agents affectés dans ces structures, il convient de s'interroger sur la formation qui leur sera donnée. Mais heureusement, l'administration leur fournira ... un sac à dos, mais où est donc la carte ???

**Pour la CGT finances publiques**, cette note ne fait que confirmer notre exigence : ces réformes doivent être abandonnées pour reconstruire un réseau de service de proximité de pleine compétence. Les moyens nécessaires doivent être donnés à l'ensemble des agents pour réaliser toutes les missions DGFIP dans les meilleures conditions de travail.

La carrière des IP, outre la quasi disparition des postes comptables, s'annonce difficile en raison de la concurrence programmée des contractuels dont le gouvernement a entrepris l'arrivée massive chez les cadres supérieurs de la Dgfp. Cette obsession à imposer tout ce qui vient du secteur privé est insultante pour les fonctionnaires et critiquée par la Cour des Comptes qui ne voit aucune amélioration des résultats de la DGFIP, comme dans son rapport du 2 décembre 2019 sur la fraude fiscale.

De plus, l'affectation au choix, véritable règle cardinale en cours de généralisation, ne peut que dégrader les rapports entre les directeurs locaux et les cadres supérieurs, qui se retrouvent de fait dans un face à face léonin vis à vis de l'employeur. Quel sera le sort des IP, IDIV CN et HC et AFIPA qui ne seront pas pris ou exclus de la DGFIP? Combien de candidatures devront ils envoyer avant de se voir contraints de se faire recruter dans une autre direction voire une autre fonction publique via la bourse à l'emploi?

La doctrine d'emploi des cadres supérieurs doit être revue en profondeur au regard des réformes en cours, afin de donner plus de visibilité aux carrières.

Malheureusement, la DGFIP préfère réaliser des économies sur le dos de ses cadres, créant de la frustration soit fonctionnelle (les IP) soit financière (les IDIV). Cette situation ne peut perdurer et il appartient à votre bureau de proposer de nouvelles règles. Quelle est votre ambition pour les cadres supérieurs ?

C'est ce contexte qui a conduit la CGT à boycotter la première convocation de cette CAP, une instance dont l'avenir est la disparition pure et simple. Nous entendons protester une fois encore contre la dégradation continue des conditions d'exercice du mandat. Nous tenons à vous signifier, une fois de plus, notre opposition résolue à la réduction de la durée de préparation des CAP et à la restriction des conditions de participation des élu-e-s suppléant-e-s.

**Concernant l'analyse de cette CAP, la CGT** constate une nette diminution des promus par concours au grade d'IP, à savoir 88 (98 en 2019), aggravant ainsi cette baisse continue.

Dans le même ordre d'idée, la DG limite toujours autant les recrutements par voie d'examen professionnel.

Pourquoi continuer à cantonner les recrutements à 6 inspecteurs et 6 IDIV en 2020 au titre des articles 18 et 19, alors que les statuts prévoient 1/6ème des postes offerts au concours. Il aurait été possible de promouvoir 15 inspecteurs principaux et 15 IDIV.

Nous vous rappelons par ailleurs que les textes prévoient qu'un candidat peut être sélectionné à 12/20. Or, la note du dernier lauréat est de 17/20 chez les inspecteurs et de 16,5/20 chez les IDIV.

Comme depuis plusieurs années, ce n'est donc plus l'excellence qui prévaut pour l'examen professionnel mais bien l'exception !

**Concernant l'organisation de cette sélection,** pouvez-vous nous donner des explications sur l'apparition du document demandé aux candidats cette année (deux pages décrivant une action « remarquable ») et sur le rôle que cela a joué dans la sélection ?

Suite à nos demandes répétées d'explications ou de critères ayant guidé votre choix concernant les candidats notés 16 ou 16,5/20, vous avez ajouté des commentaires. C'est peu de dire qu'ils sont laconiques.

A partir de ces notes déjà très élevées, vous voudrez bien nous indiquer des critères dignes de ce nom, à savoir explicites et concrets. Nous renouvelons également notre demande de communication des notes et appréciations des lauréats, afin que nous fassions des retours utiles aux collègues.

Sur le classement des lauréats, comment avez-vous procédé entre ceux qui ont obtenu la même note à l'entretien ? Le dossier ou l'avis du directeur interviennent-ils dans ce dispositif ?

Quant au volume de recrutement, la DG a-t-elle peur de recruter trop d'IP par examen professionnel, au détriment du concours plus élitiste et facteur de jeunesse propice à plus de servitude et de mobilité ?

Au delà de cette question, c'est l'attractivité du grade d'IP et la capacité de la DGFIP à assurer la promotion interne qui sont en jeu. Et cela concerne toutes les catégories dans notre administration.

Les nouvelles règles, ou plutôt l'absence totale de règles qui préside maintenant à l'affectation des IDIV comptables leur donne encore moins de garanties de gestion ni de certitude de retour dans leur région d'affectation initiale.

Toutes ces mesures ajoutées à la baisse des promotions sur des postes comptables annoncent la sclérose de la catégorie A.

**Nous ne pouvons conclure sans dénoncer, une fois encore la disparition de la plupart des CAP,** dont celles concernant les promotions. Le niveau du dialogue social continue de se dégrader. Les agents sont légitimement inquiets du traitement de leurs demandes de mutations et d'affectation. La mise en place des lignes directrices changera notre vie au travail en profondeur, pour le pire. La disparition de ces CAP laisse un vide béant, faisant place à l'opacité, au caporalisme et à l'arbitraire.

Les pratiques de la DGFIP sont toujours les mêmes : elle recrute toujours en dessous des potentialités prévues par les textes et n'offre aucune possibilité aux OS de défendre les dossiers. Les arrêtés du 7/11/2019 limitent le nombre de promus à six. Dans ce contexte quel est l'intérêt de siéger à cette CAP ?

**Enfin, la CGT exige dès à présent l'appel de l'intégralité des listes complémentaires pour l'ensemble des concours dont les résultats ont été publiés, ainsi que ceux à venir.**

