

SÉLECTION IDIV FILIÈRE ENCADREMENT ET EXPERTISE

Déclaration liminaire CAPN A du 8 juillet 2014

Madame la Présidente,

Sur le contexte de politique générale

Pas de surprise pour la loi Macron, une motion de censure défendue par la droite parlementaire, un rejet et c'est fait, le texte est considéré comme adopté. Des pans entiers du droit du travail et des droits des salariés, travail le dimanche, modalités du travail de nuit, facilitation des licenciements, attaques contre l'inspection du travail, etc....Une nouvelle fois le marché sort renforcé au détriment des salariés.

Pour la CGT, d'autres choix sont possibles ;

Elle porte des propositions et des revendications s'inscrivant dans une dynamique :

- De défense, de reconquête et de développement des politiques publiques, des services publics et de leurs modalités de financement,
- De renforcement du Statut général des fonctionnaires, des droits et des garanties de l'ensemble des agents, fonctionnaires et non-titulaires,
- De revalorisation du pouvoir d'achat de toutes et tous.

En ce sens, elle propose pour relancer la croissance et créer des emplois stables et qualifiés:

- D'ouvrir des négociations salariales dans les entreprises.
- D'augmenter les salaires, le point d'indice dans la fonction publique, les pensions et les minima sociaux.
- De contrôler les aides publiques aux entreprises.
- De contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements.
- De stopper les suppressions d'emploi, privés et publiques
- De développer les politiques publiques et les moyens des services publics.
- De réformer la fiscalité en profondeur, créer de nouvelles tranches d'impôts pour les hauts revenus.
- De ramener l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous et des départs anticipés pour travaux pénibles.
- De créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour l'investissement productif.

Et de taxer les mouvements spéculatifs

Le gouvernement vient d'annoncer avec forte publicité la mise en place progressive du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Sous prétexte de simplifier l'impôt sur le revenu pour les citoyens, il s'agit en fait de le fusionner avec la CSG, accélérant ainsi la destruction de la DGFIP dans ses missions et surtout ses emplois pour satisfaire encore une fois aux contraintes budgétaires imposées par Bruxelles.

Rappelons qu'en février 2012, le Conseil des Prélèvements Obligatoires (CPO) avait conclu que « le prélèvement à la source avait perdu une grande partie de son intérêt ».

Pourquoi ce subit regain d'intérêt ?

Il faut trouver des gains de productivité au regard du déficit budgétaire soit disant en libérant une dizaine de milliers d'emplois au profit d'autres missions prioritaires du service publique. Ne nous leurrions pas, il s'agit toujours et encore de supprimer des emplois. Nous rappelons que le même CPO avait chiffré le gain d'emplois réels à 200 ETP au maximum.

Montreuil10/07/ 2015

**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

Le formatage de l'opinion publique, avec l'aide d'une partie des médias, ne présente que des avancées positives grâce à cette réforme.

- Plus besoin de faire sa déclaration de revenu

FAUX, l'administration fiscale ne peut pas connaître tous les changements de situation personnelle, les déductions fiscales et certains revenus (locatifs par exemple)

- Plus de décalage entre perception des revenus et paiement de l'impôt

FAUX L'impôt se calculant sur les revenus d'une année, il faudrait attendre le 31 décembre de l'année écoulée pour connaître le montant de l'impôt réellement dû.

- Simplification du paiement de l'impôt

FAUX pas de bénéfice par rapport au dispositif de mensualisation.

- Pas de risques avec ce nouveau mode de recouvrement

FAUX l'employeur aurait connaissance d'éléments de la vie privée de ses salariés

- Pas de problème de collecte de l'impôt

FAUX Les problèmes seraient les mêmes qu'avec la TVA, rétention de trésorerie, fraude massive avec en prime une nouvelle dépense pour l'Etat sous forme de compensation pour frais de gestion.

En réalité, ce système ne résoudra aucune des difficultés annoncées mais créera des inégalités supplémentaires entre les citoyens devant l'impôt et accélérera la destruction de l'administration fiscale encore garante pour l'instant d'une certaine fiscalité juste et démocratique.

- Concernant les IDIV

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

La défiliarisation s'est accompagnée paradoxalement d'une diminution drastique du nombre de postes proposés, les IDIV s'interrogent sur leurs perspectives de carrière.

La CGT finances demande à nouveau l'instauration d'un 6^e mouvement pour les promotions d'IDIV CN.

De plus si le nombre de postes est en constante diminution, la CGT demande l'assouplissement des conditions d'accès au grade d'IDIV HC à titre personnel, des possibilités accrues de sortie vers le haut permettraient aux collègues d'obtenir cette promotion et de quitter l'administration dans de meilleures conditions

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 LA PRESENTE SELECTION D'IDIV ENCADREMENT

le nombre de candidats sélectionnés (278) est en régression par rapport aux années précédentes : 324 en 2014, 377 en 2013 et 514 en 2012 ; il l'est encore plus par rapport à la plage d'appel. On enregistre donc une baisse de 14 % 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 s'établit à 45% (48,2 % l'année dernière).

LES MODALITÉS DE SÉLECTION

Les 3 piliers, avis du supérieur hiérarchique, dossier du candidat, entretien de carrière sont présentés comme étanches 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.

La CGT finances tient à signaler le comportement incompréhensible d'une direction qui pour garder un élément de grande valeur après une excellente appréciation qualifie le candidat à confirmer ce qui amène à écarter de la sélection un candidat dont l'entretien a abouti à la note de 16 !!!

En 2013, concernant le pilier dossier du cadre, vous nous aviez fourni une situation détaillée des trois dernières notations obtenues. Or, depuis 2014 le tableau établi n'est plus exploitable en l'état. Savoir que 95,8 % (97% l'année précédente) des cadres ont obtenu au moins une bonification sur 3 ans ne nous apporte rien pour la défense des candidats.

Cette année, 12 candidats non retenus ont obtenu une note égale ou supérieure à 10 (11 en 2014) en raison d'un avis du directeur 'à confirmer'. L'année dernière, il a été très difficile de revenir sur ces avis et un candidat à 14/20 n'a finalement pas été retenu.

200 candidats ont obtenu une note entre 8 et 9,5 (contre 162 l'année dernière). On note un moins grand nombre de candidats notés entre 9 et 9,5 par rapport à la précédente sélection, soit 72 au lieu de 88.

Par ailleurs, la CGT réitère, tout comme à l'occasion de la sélection 2014, 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.

Enfin nous constatons que les candidats issus de la filière gestion publique sont moins nombreux que ceux de la filière fiscale (46%) mais représentent 56% de ceux retenus au projet de sélection.

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 laconiques voire incompréhensibles pour la progression du candidat et les points qu'il doit améliorer.

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

Pour autant, il y a beaucoup à dire sur la teneur des appréciations et la note chiffrée 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.

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

En particulier, un jury s'est montré très laconique dans les appréciations.

Compte tenu de ces disparités entre jurys, la CGT demande la mise à disposition d'un tableau récapitulatif des notes attribuées par les 24 comités d'évaluation.

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, 39 candidats avaient été retenus, quelle est votre marge de manoeuvre ?

COMPTE RENDU CAPN IDIV

Concernant une éventuelle suppression du mouvement IDIV 2017, la DG en est au stade de la réflexion. Si elle a lieu, les inspecteurs du vivier bénéficieraient de six mois de plus pour trouver un poste.

Concernant la demande de communication des grilles d'évaluation des candidats retenus, la DG réitère son refus car elles sont moins précises que celles afférentes aux non retenus. Elles n'ont donc qu'un faible caractère indicatif.

Comités d'entretien : leur formation est assurée par le bureau RH1B – leur durée, un jour – est estimée suffisante. Si les taux de réussite sont différents d'une délégation à une autre, c'est en raison du niveau des candidats ; il n'y a pas de consigne donnée pour équilibrer les notes et appréciations des comités.

La CGT a rappelé sa revendication d'un jury unique pour tous les candidats.

Concernant les trois piliers, il est notable que la plupart des dossiers comportaient un avis 'apte' (soit 90%). Nous avons constaté que certaines directions avaient émis des appréciations très élogieuses dans le cadre d'un avis « à confirmer ». Est-ce dû à une frilosité de ces directions qui transfèrent ainsi la responsabilité de la sélection sur le comité d'entretien.

Un rappel de l'importance de cet avis et de la responsabilité quoi s'y attache s'avère nécessaire.

L'entretien reste donc l'élément prépondérant de comparaison et donc de sélection entre les candidats. Il permet de déceler les candidats aptes à devenir des cadres

supérieurs de la DG. Au demeurant, la DG rappelle que cette promotion ne doit pas être considérée comme le couronnement de la carrière d'inspecteur.

Dans le cas de dossiers de candidats ayant obtenu la moyenne (ou au-dessus) ou situés proches de la coupure au projet (soit 10/20), la DG a systématiquement contacté la direction locale. La DG estime cette pratique parfaitement normale pour obtenir des informations précises et complètes sur les différentes candidatures.

De manière générale, pour être inscrit d'emblée au projet, les trois piliers doivent être tous positifs.

Pour être sélectionné au projet cette année, il fallait :

- avoir un avis « apte » du supérieur hiérarchique ;
- ne pas avoir une mention d'alerte ou une majoration d'ancienneté, une mesure disciplinaire en cours, une note de service ou lettre de mise en garde ;
- avoir obtenu la note de 10 à l'entretien.

Concernant le vivier, il comprenait, au 26 juin 353 inspecteurs.

Pour le vivier '2012', la DG l'a examiné cas par cas. Pour les inspecteurs étant sortis du vivier (pas de mutation obtenus sur les cinq mouvements), la DG envisage une évolution : il ne serait plus nécessaire de repasser l'entretien/ Mais tout reste subordonné à un prochain groupe de travail.

Concernant un bilan sur la sélection IDIV depuis 2012 (première année comportant les modalités de sélection avec les 'trois piliers'), il reste à tirer. Il est toujours d'actualité mais pour la DG, c'est encore un peu tôt.

Concernant les candidats non retenus, ils ont la possibilité d'obtenir un retour pédagogique dont les modalités doivent être précisées sur Ulysse à la publication des résultats, et la demande formulée avant le 28/08/2015

🔴 **VOTE :**

Pour : administration , CGC/CFTC/UNSA

Contre : Solidaires, FO, CGT

La CGT a réaffirmé sa revendication d'un jury unique pour tous les candidats.

Les élus CGT se sont déclarés extrêmement choqués des propos diffamants tenus à l'encontre d'un candidat écarté de la sélection pour des motifs relayés oralement par une direction.

La parité administrative a fait preuve d'un manque d'objectivité et de neutralité en ne retenant pas ce candidat qui, en plus d'un excellent dossier, avait parfaitement réussi son entretien de sélection

La CGT regrette que des directions n'assument pas leur avis et démotivent des candidats.

Quelques chiffres :

Année	2012	2013	2014	2015
Nombre de candidats	858	816	670	612
Avis «apte»	742	728	616	550
Avis «à confirmer»	114	87	54	62
Retenus au projet	516 (60%)	377 (46%)	324 (48%)	278 (45%)
Moyenne à l'entretien	10,6	9,8	10,4	10,19
Retenus au définitif	574 (+58)	403 (+26)	364 (+40)	316 (+38)
Taux de réussite	67%	49%	54%	52%