



Déclaration liminaire

Sélection au grade

IDIV Encadrement 2019

CAP du 20 juin 2019

Au nom de la CGT finances publiques, les élus et experts présents à cette CAP tiennent à réaffirmer leur refus du projet de loi de transformation de la fonction publique en cours, qui cherche à anéantir les fondements même du statut.

La CGT finances publiques s'engage à combattre le projet gouvernemental DELEVOYE de système universel de retraites à points, et défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite, dont le code des pensions civiles et militaires.

Nous tenons à mettre en avant la défense des libertés syndicales et dénoncer toutes les violences, notamment policières et judiciaires qui s'intensifient contre les militants syndicaux, la jeunesse, et plus largement tous les citoyens mobilisés.

La CGT exige l'annulation de toutes les condamnations prononcées à leur encontre et également la levée des sanctions disciplinaires contre les collègues douaniers.

Nous combattons toutes les tentatives d'intimidation et de sanction à l'encontre des agents de la DGFIP mobilisés, à l'exemple de la Haute-Garonne.

Le feu vert vient d'être donné aux directeurs locaux pour décliner le plan DARMANIN de liquidation du réseau DGFIP. La CGT n'a pas pour rôle d'accompagner la destruction de nos missions, de nos emplois, et des droits des agents. Ce plan, c'est la mobilité forcée et les détachements d'office.

Le ministre attend des cadres, des agents et de leurs organisations syndicales une collaboration active à la réflexion sur ce dynamitage en règle.

La CGT finances publiques refuse de s'inscrire dans une quelconque discussion au niveau national ou local visant à mettre en œuvre ce plan.

Nous exigeons du ministre DARMANIN qu'il retire son plan et qu'il ouvre des négociations sur nos revendications :

- ▶ Consolidation et réimplantations de services de proximité de pleine compétence ;
- ▶ Arrêt des suppressions d'emplois, pour des embauches statutaires à la hauteur des besoins pour l'ensemble de nos missions ;
- ▶ Non aux externalisations et au démembrement de la DGFIP ;
- ▶ Préservation et amélioration de nos statuts, de nos droits et garanties et abandon du projet « transformation de la fonction publique » ;
- ▶ Augmentation de nos rémunérations et abandon du RIFSEEP.

Nous nous réunissons aujourd'hui dans une instance condamnée à disparaître à court terme. Le projet de loi de transformation, ou plutôt de fragilisation, de la fonction publique, voté en première lecture il y a trois semaines, prévoit la quasi-disparition du système des commissions administratives paritaires. Mises en place en 1982, elles découlent du statut de la fonction publique et constituent la contrepartie aux sujétions qu'il implique. Remparts contre l'arbitraire, elles permettent aux agents d'avoir un contrôle objectif, par l'intermédiaire de leurs représentants, de l'application par l'administration des règles de gestion les concernant.

C'est donc un recul énorme pour tous les fonctionnaires, et singulièrement ceux de la DGFIP. Pour l'instant, nous ignorons le rythme et l'ampleur de cette évolution au sein de notre direction. A cet égard, dans la frénésie de communication de la DG, les agents de la DGFIP n'ont aucune visibilité sur cette évolution. Cette CAP aura-t-elle encore lieu dans deux ans ? Y aura-t-il une CAP de mutations l'an prochain ?

Dans le contexte de la « géographie bouleversée », cette question est cruciale.

En ce qui concerne la carrière des IDIV, les réformes en cours constituent une catastrophe en terme de débouchés. La disparition programmée des postes comptables qui impactera particulièrement les IDIV compte-tenu du repyramidage des postes, le flou sur les missions des conseillers des Collectivités Locales, l'indication des postes administratifs, le resserrement du réseau sont autant de sources d'inquiétude et de questionnement pour nos collègues. Comment comptez-vous rendre plus visible et attractive cette carrière en sachant qu'il reste 213 inspecteurs dans le vivier et

que vous devriez intégrer à l'issue de cette CAPN environ 300 collègues, nouvellement sélectionnés. Quels postes comptez vous leur offrir pour leur prise de grade, dans quel volume annuel et selon quels critères géographiques ? Les lauréats peuvent en effet avoir les plus vives craintes sur la possibilité d'un retour dans leur département d'origine. Par ailleurs, la revue des cadres concernera t elle nos collègues sélectionnés, en recherche de postes ?

Nous avons pris note des éléments statistiques communiqués pour cette CAPN mais le taux de promotion pour les inspecteurs au grade d'IDIV n'y figure pas.

Dans le cadre de l'accompagnement des cadres, auriez-vous des éléments de gestion prévisionnelle des emplois à partager avec la CAPN ? Ce travail a déjà été réalisé pour les cadres supérieurs comptables en charge d'une trésorerie et les emplois administratifs. Il serait opportun de nous adresser ces chiffres pour l'ensemble des emplois de cadres. Une projection annuelle du nombre de départs à la retraite des cadres supérieurs jusqu'en 2022 devient indispensable non seulement pour vos services mais également pour l'ensemble de la population concernée.

Par ailleurs, quelles sont vos réflexions sur la linéarité de la carrière d'IDIV et avez vous des informations à nous communiquer sur la fusion entre les grades d'IP et d'IDIV ?

Nous tenons à dénoncer une fois encore la limitation du temps de consultation, 2 jours depuis l'année dernière. Sur cette CAP de sélection IDIV, notre rôle d'élus ne peut pas s'exercer pleinement.

Vous nous contraignez à une prise de contact trop courte avec les collègues. Les nouvelles règles imposées par la DG nous empêchent d'approfondir leurs dossiers, au détriment de leurs intérêts.

A l'avenir, comment pourront-ils s'opposer aux décisions unilatérales de l'administration en l'absence de CAP.

Quelle transparence administrative à la DGFIP ?

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 ont encore une fois décidé à boycotter la première convocation de cette CAPN.

Comment ne pas s'interroger sur l'envoi des convocations aux élus le jeudi pour le lundi et aux experts le vendredi à 16h en flagrante contradiction avec le règlement intérieur imposé aux OS. L'un de nos experts a du se désister, comme sœur Anne ne voyant rien venir.

Concernant cette CAP de sélection IDIV, le nombre de candidats sélectionnés (277) est en baisse par rapport à l'année dernière, de même que le nombre de candidats. Le taux de sélection avant CAP est cette année de 37,9%, inférieur aux années précédentes.

Les 3 piliers, avis du supérieur hiérarchique, dossier du candidat,

entretien de carrière sont-ils présentés cette année encore comme étanches et bien sûr appréciés de manière équivalente ?

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 tels 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 comme chaque année 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.

Nous revendiquons la création 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, comme chaque année, des disparités d'appréciations significatives entre les différents jurys. Nous évoquerons des dossiers où les appréciations des jurys sont trop laconiques, voire incompréhensibles pour connaître les marges de progrès du candidat.

Nous déplorons que la déclinaison de 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 décourageants pour les candidats.

Pour les candidats ayant perdu le bénéfice de leur sélection, nous nous interrogeons aussi sur les raisons de leur échec. Ceux qui nous ont contactés sont extrêmement déçus et ne comprennent pas leur note. Ces candidats n'ont pas pu perdre leur valeur en quelques années. Les jurys connaissent-ils la précédente réussite de ceux-ci ? Nous allons voir ce type de dossier se multiplier à l'avenir.

De même, est-il encore judicieux après 10 ans de fusion de préciser encore la filière. La présentation par filière et par interrégion des candidats et des reçus cache-t-elle l'existence de quotas.

Enfin, en 2018, 35 candidats avaient été repêchés lors de cette CAP, quelle est votre marge de manœuvre cette année ?