



SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
E-mail : gestion-a@snui.fr - <http://www.snui.fr>

Paris le 1er mars 2007

Déclaration liminaire des représentants élus du SNUI aux CAP 2 et 3 Sélection des inspecteurs départementaux de 3^{ème} classe filière «expert» 2007-2008

Nous sommes réunis pour la troisième fois dans le cadre de la CAP de sélection des Idep filière « expertise » et cette 3^{ème} CAP soulève une fois encore les mêmes interrogations, les mêmes critiques, les mêmes déceptions.

❖ En ce qui concerne l'aspect quantitatif :

32 fiches de poste (34 l'année précédente)
55 candidats (60 en 2006)
25 postes pourvus, à l'identique de l'année précédente.
4 fiches sans candidats et 3 non pourvues.

On aurait pu espérer une tout autre dynamique, tant sur le nombre de fiches proposées que sur le nombre de candidats sélectionnés.

Une constatation s'impose : Idep expert est une filière pauvre à la DGI.

Le SNUI a toujours voulu que l'expertise soit reconnue au niveau de l'encadrement. La création d'Idep expert devait répondre à cette attente.

Nous espérions de la DG une parfaite adéquation entre volonté affichée et réalité concrète, une fois de plus, quelle déception !

Au soir de la 1^{ère} CAP d'Idep expert, le président d'alors, devant notre scepticisme, nous avait tenu des propos se voulant rassurant : « nous irons crescendo dans les années à venir, dans le volume des postes offerts ». Le terme de « crescendo » aujourd'hui, est remplacé de fait par celui de « moderato ».

18 postes pourvus la 1^{ère} année, 25 la seconde et 25 au projet de la 3^{ème} sélection. On a connu des ambitions plus réussies. Une fois de plus, les inspecteurs sont les grands perdants, au sein de notre administration.

- ❖ En ce qui concerne l'appréciation qualitative de la sélection : que de questions en suspens, quel manque de transparence et surtout que dire du poids de l'entretien dans l'attribution des postes.

Si l'on trace un parallèle entre la filière Idep chef de service et Idep expert on ne peut que s'étonner de voir une même approche retenue dans ces 2 modes de sélections, alors que ces 2 filières sont totalement différentes.

Le candidat à la filière Idep chef de service doit faire étalage de ses capacités à manager, à encadrer une équipe, rôle souvent inhabituel pour lui, le jury doit déceler les qualités d'adaptation du candidat, il peut y avoir une discordance entre la vision qu'à la direction locale du candidat, dans l'exercice de son métier avec les qualités attendues pour le rôle d'idep chef de service.

Par contre, dans le cadre d'une filière expertise la direction locale n'a pas à préjuger des qualités hypothétiques du candidat mais bien plus à reconnaître les qualités professionnelles déjà exprimées. Il paraît de ce fait, tout naturel que le dossier soit prépondérant par rapport à la vision que peut avoir le jury d'entretien, dont on peut, à travers quelques exemples, émettre des doutes quant à sa propre expertise.

Nous citerons pour illustrer nos propos, un exemple concret :

Un même jury s'est trouvé compétent pour établir une expertise dans des domaines complètement différents (fiche 9 : contrôle fiscal appliqué au contrôle fiscal international ; fiche 10 : fiscalité locale ; fiche 12 : fiscalité personnelle et patrimoniale !). Ce même jury, qui ne s'est pas présenté aux différents candidats, leur a posé des questions incompréhensibles en matière de fiscalité personnelle et patrimoniale.

Comment 3 personnes peuvent-elles être pluri-expertes dans des domaines aussi disparates ? Comment peuvent elles juger de l'expertise des candidats alors qu'elles ne sont pas elles mêmes expert en la matière ? Ce simple exemple démontre bien le côté désinvolte de la DGI.

De nombreux candidats ont eu le sentiment que les jeux étaient déjà faits, dès la publication du PBO établissant les fiches de postes.

18 candidats retenus sur 25 sont déjà en poste dans la direction demandeuse d'expert. Cette endogamie pérenne sclérose d'éventuelles candidatures et rend l'avenir de cette sélection incertain.

A l'usage on note également que certains idep experts voient leurs champs de compétence détournés au profit d'un rôle à prépondérance managériale. L'expertise est-elle vraiment reconnue à la DGI ?

Pour rendre plus lisible la sélection d'idep expert il faudrait que les domaines d'expertise soient linéaires d'une année sur l'autre et de ce fait établir des fiches de postes récurrentes dans leur désignation métier et ce, peu importe l'implantation de celles-ci. Cela permettrait à des inspecteurs de pouvoir postuler utilement chaque année sans attendre une hypothétique fiche correspondant au profil du candidat.

Dans le cadre de la transparence, tant affichée par la DG, qui en a fait son sujet de culture générale pour la sélection IP 27, les candidats souhaitent connaître, avant la présentation devant le jury, le rapport établi par leur direction. Cela éviterait bien des désillusions.

On peut également se poser la question sur le fait que certaines directions proposent des fiches de postes deux années successives, fiches qui restent non pourvues et que ces fiches disparaissent dans les propositions de cette année. Le besoin a-t-il changé ? Cela paraît peu probable et cela conduit à une limitation des postes proposés.

Cette sélection nous amène à réitérer nos interrogations antérieures à savoir :

1. Manque de visibilité quant à la pérennité des postes. Pourquoi ne pas indiquer dans les fiches de postes la durée de la fonction ?
2. Quel sera le devenir des agents si le besoin d'expertise de la direction n'existe plus ? Sont-ils au courant que le besoin peut n'être que ponctuel ?
3. Les difficultés que vont rencontrer les Idep expert dans le cadre des mutations futures.
4. Le manque de définition du rôle de l'expert.
5. Que compte faire l'administration des postes non pourvues ? La DG va-t-elle procéder à un appel de candidatures complémentaire ?
6. Quel devenir pour ceux dont l'expertise est reconnue par le jury mais qui n'ont pas obtenu de poste ?

La DG avait envisagé un potentiel de 400 idep expert dans un avenir proche. Au rythme actuel, pour atteindre la cible il faudra 18 ans ! Quelle ambition !

Cette 3^{ème} CAP de sélection d'idep expert ne doit pas, comme celle des années précédentes se résumer à une simple chambre d'enregistrement, nous ne comprendrions pas notre présence en ces lieux, tout comme les collègues qui nous ont élus.