



## Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax  
01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

Paris le 14/09/ 2010

### *Liminaire pour la CAP de sélection Idep Chef de service Campagne 2011-2012 CAP septembre 2010 et quelques éléments d'information sur cette CAP*

#### Liminaire

Monsieur le Président,

Cette CAP s'ouvre dans un climat social particulièrement tendu.

Les manifestations contre le projet de loi sur les retraites ont très largement mobilisé l'ensemble des citoyens au printemps et se sont encore amplifiées lors de la dernière journée du 7 septembre.

Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires, le gouvernement doit enfin entendre que les citoyens sont hostiles à ce projet de réforme faisant supporter la quasi intégralité des sacrifices aux seuls salariés. Un récent sondage met en avant que plus de 55 % des Français rejettent cette réforme.

Pour l'Union un autre mode de financement est possible :

- en augmentant progressivement les cotisations sociales de 0.26 point par an d'ici 2050 et en développant une politique de l'emploi à la hauteur des enjeux (contre la précarité, le chômage des jeunes, et celui des salariés âgés car si les dispositifs de pré retraite ont été supprimés cela n'empêche malheureusement nullement les employeurs de licencier ces salariés),
- En élargissant le financement à d'autres sources de revenus.

Par ailleurs, le droit à la retraite à 60 ans, le retour au 37.5 annuités pour une retraite à taux plein, la suppression de la décote, le non allongement de la durée de cotisation sont autant de revendications portées par l'UNION.

Devant un gouvernement enfermé dans le dogme ultra libéral et sourd aux revendications de ses concitoyens, de nouvelles mobilisations et actions sont nécessaires dès à présent. L'Union appelle tous les agents de la DGFIP à se mobiliser et à amplifier le mouvement pour faire plier le gouvernement.

Le mal être social que traverse notre pays ne s'arrête pas au seul sujet des retraites. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emplois, le renforcement de la précarité dans le monde du travail, le nombre de plus en plus important de familles en situation de paupérisation, sont autant de signes de l'échec de la politique gouvernementale. Comment peut-on accepter un tel renforcement des inégalités dans notre pays ?

Pour l'Union, il faut réfléchir à un autre mode de répartition des richesses en ayant notamment recours à une fiscalité plus juste et surtout plus solidaire. Les quelques toilettages en matière de niches fiscales ne sont en réalité que poudre aux yeux, quand ils ne sont pas des coups de canif supplémentaires dans le pouvoir d'achat des ménages. Les mobilisations actuelles et à venir, sont aussi l'expression d'un ras le bol généralisé vis-à-vis de la politique économique et sociale menée par le président de la République.

A la DGFIP les effets de la crise se sont encore aggravés par la politique de rigueur et d'austérité :

- poursuite et augmentation du volume des suppressions d'emplois,
- pas de valorisations salariales, gel du point d'indice,

- conditions de travail dégradées,
- poids des indicateurs insupportable,
- pression renforcée sur les agents,
- amoncellement accéléré des missions sans formation adaptée, sans soutien des directions (guichet fiscal unique, CET, Téléprocédures, etc.....)

Tout cela créé un climat d'insatisfaction générale, qui débouchera forcément sur une explosion sociale au sein de notre administration. Les taux de mobilisations actuels, tout particulièrement élevé au sein de la DGFIP, un agent sur deux en grève ce mardi, démontrent l'ampleur du « ras le bol » qui ne cesse de s'amplifier.

Ainsi, les décrets portant sur la fusion des statuts contribuent à nourrir le mécontentement des agents. En effet, le chantier statutaire mené par la DGFIP sous le haut contrôle de la DGAFP s'est contenté d'une simple mise en conformité des textes excluant, malgré les revendications exprimées, toute avancée notoire. (on citera l'absence de revalorisation indiciaire, l'absence de mesures sur les fins de carrière, les décrets n'ont notamment pas pris en compte nos revendications portant sur la création d'un treizième échelon pour le A, d'un 8<sup>ème</sup> éch pour le C).

C'est pourquoi les agents attendent des GT qui viennent de s'ouvrir sur les règles de gestion des avancées significatives, concrètes, leur permettant de voir leur situation s'améliorer.

Les agents ne comprendraient pas une absence de réponse favorable en matière indemnitaire, de promotion sociale, d'amélioration des règles de gestion et notamment en matière de mutation et affectation, d'amélioration des conditions de travail, ....

La fusion ayant été présentée sur l'aspect mieux disant et comme une avancée pour les agents, aucun d'entre eux ne doit sortir frustré par le résultat des discussions.

Concernant cette CAP, plusieurs choses sont à noter :

#### **- le volume des candidats ayant participé à l'entretien**

Même s'il existe une augmentation du nombre de candidats par rapport à l'année précédente, 400 au lieu de 340, ce volume reste très faible au regard de la plage d'appel.

On peut penser que cette augmentation a pour origine le nombre important d'emplois restés vacants à l'issue de la précédente sélection et plus particulièrement sur des régions particulièrement attractives ( interrégion Sud Est, Sud Py, Sud Ouest )

Il n'en demeure pas moins que la faible participation par rapport à la plage d'appel s'explique par le manque d'attractivité du métier d'Idep chef de service. Le nombre de 400 candidats est à rapprocher avec la sélection 2009-2010 où il y avaient 399 candidats ce qui relativise l'augmentation constatée cette année.

Sur ce point, les discussions statutaires n'ont pas permis de tracer une évolution attractive du futur grade d'inspecteur divisionnaire. Il reste encore beaucoup de points à éclaircir dans le cadre des Groupes de travail sur le A et le A+, notamment les modalités d'accès au grade d'inspecteur divisionnaire et sur les évolutions de carrière, le volume des emplois chef de service, la place et le volume des inspecteurs divisionnaires experts, ....

#### **- le taux de sélection**

On constate une légère augmentation du taux de sélectionnés qui passe de 50 à 52 %. Cette augmentation ne suffira pas à combler l'ensemble des emplois vacants et à créer un vivier suffisant. C'est pourquoi l'Union attend que cette CAP soit en capacité d'abonder le nombre d'agents sélectionnés.

#### **- la sélection**

Le taux de réussite est disparate selon les interrégions, certaines sont en deçà du taux moyen ( ex. Sud Est 46% )

Nous exigeons depuis la création de ce grade la mise en place d'un jury national, qui apporterait plus de garanties dans le mode de sélection et une harmonisation plus objective.

Cette constatation émane de la diversité des conclusions des comités d'entretien. Certains comités ont des conclusions neutres et lapidaires pour des candidats "non retenus" alors que d'autres ont des conclusions particulièrement incisives pour des candidats classés finalement "à revoir" d'où la difficulté pour les candidats de pouvoir véritablement se situer.

De plus, nous avons constaté que les comités des directeurs ont parfois surjoué leur rôle, donnant une place prépondérante au rapport du directeur par rapport aux conclusions du jury. A l'occasion de cette CAP, nous avons constaté un interventionnisme beaucoup plus fort de la part de certaines directions. Les propos de beaucoup de candidats non sélectionnés nous conduisent à constater que les directeurs n'hésitent plus à faire le forcing pour que soit sélectionné celui qui a leur faveur.

Pour l'Union il s'agit là d'une évolution particulière par rapport aux sélections précédentes, qui s'opère de façon très hétérogène en fonction des interrégions et qui renforce l'arbitraire par les disparités de traitements entre les candidats.

Autre problème :

Dans certaines interrégions, la proposition du président du comité de sélection n'est pas argumentée, le cadre observations n'étant pas rempli ou se contentant de mentionner que le candidat est "sélectionné", "à revoir" ou "non retenu".

L'Union réaffirme le principe de neutralité qui doit interdire à un directeur ayant participé à un jury de sélection en N-1 de se retrouver jury l'année N.

### **- le rapport du directeur**

L'Union déplore encore et toujours le manque de transparence de certains directeurs vis-à-vis de leurs agents. Il est inadmissible qu'un agent découvre après la sélection et lors de l'entretien de restitution qu'il est classé "à confirmer" par son directeur, voire même des directeurs qui ayant calibré l'agent "à confirmer" l'incite à se représenter pour une prochaine candidature.

L'examen des dossiers, démontre que certains directeurs ayant plusieurs candidats n'ont pas hésité afin de booster leur "poulain" à établir un profil croix peu porteur pour leurs autres candidats, alors que ceux-ci ont une notation de haut niveau.

L'Union condamne la méthode de certains directeurs qui suite à la non sélection de leur candidat l'année précédente, modifient leur rapport et le classement du candidat qui de "apte", passe "à confirmer".

### **- la préparation à la sélection**

L'Union réaffirme le principe selon lequel tous les candidats doivent être préparés à la sélection. Or il apparaît une fois de plus que le niveau de préparation est des plus disparate d'une direction à l'autre.

Certaines directions font passer un voire plusieurs oraux blancs, d'autres s'en dispensent allègrement.

Plus grave, à l'intérieur d'une même direction, certains candidats ont bénéficié d'une préparation particulière au détriment des autres. Cette façon de procéder est inadmissible.

Pour les directions qui organisent des oraux blancs, de nombreux candidats ont déploré un manque de professionnalisme de ces oraux blancs. En effet, il existe parfois un fossé abyssal entre l'oral blanc et l'entretien qui fragilise les candidats.

L'Union dénonce le problème récurrent des agents détachés pour lesquels aucune préparation spécifique n'est proposée.

Monsieur le Président nous ne pouvons pas terminer cette liminaire et commencer les travaux de cette CAP sans vous souhaiter la bienvenue.

Nous attendons que sous votre présidence ces CAP se déroulent dans le climat de transparence qui a toujours présidé jusqu'ici avec la volonté partagée de faire vivre cette CAP dans les meilleures conditions possibles.

Nous souhaitons que cette CAP joue pleinement son rôle et que nos échanges ne se limitent pas aux seuls éléments fournis en préparation de nos travaux et surtout nous attendons de réelles avancées sur cette sélection.

Nous remercions les collègues du bureau RH 1 B pour la qualité de leurs travaux et leur grande disponibilité lors de la consultation.



## **Union SNUI - SUD Trésor Solidaires**

BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax  
01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

Paris le 14/09/2010

## **Eléments d'information sur la CAP de sélection Idep 3 chef de service 2011/2012.**

Suite à l'appel de candidature pour la sélection au grade d'inspecteur départemental chef de service 2011-2012, 400 inspecteurs ont candidaté. A titre de comparaison, il y en avait 340 l'année dernière et 399 il y a deux ans.

Suite au rapport des directeurs, 370 agents ont été classés aptes et 30 à confirmer.

Le projet de sélection a visé 210 candidats, soit un taux de sélection de 52.5 %. En fonction des interrégions, ce taux était variable, la région Nord ayant été la région la plus souple avec 65.8 %. Par contre la région Sud Est Réunion a été plus sévère avec seulement 46.9 % de sélectionnés. Cette année encore, les vérificateurs sont visiblement moins bien armés que les autres pour affronter cet exercice, car ils ne sont que 40.7 % à être sélectionnés contre 54.2 % pour les agents Gesco et Fi. Par ailleurs, les agents mis à la disposition et/ou détachés sont tout particulièrement en difficulté cette année, avec un taux de sélection de seulement 28.6 %. Lors des discussions liminaires, l'Union a dénoncé les disparités de traitement entre les candidats en fonction des interrégions. En effet, les jurys n'ont pas fonctionné à l'unisson et les comités des directeurs n'ont pas toujours examinés les dossiers avec objectivité.

Lors de l'examen des dossiers, la CAP a constaté les différences d'approches et la réalité des disparités de traitements. C'est ce qui a conduit, notamment, le président de la CAP, à revoir pour 9 dossiers le classement effectué par les interrégions ( 8 dossiers sélectionnés en plus et 1 dossier classé à revoir au lieu de non retenu). Pour l'Union, les travaux de la CAP ont réellement permis de faire avancer certaines situations qui avaient été injustement écartées. De plus compte tenu des besoins, l'augmentation du volume de cette promotion est tout a fait justifié et nécessaire.

Les agents sélectionnés et pouvant candidater pour la 2<sup>ème</sup> campagne du mouvement 2010/2011 sont invités à prendre très vite connaissance du PBO (J 86 10) portant sur les mutations et les nominations. La date de nomination dans le grade se fera en fonction de la date de prise de poste. A noter que les dispositions des statuts fusionnés portant création du grade d'inspecteur divisionnaire des finances publiques seront en application à compter de septembre 2011 en matière de classement et de reclassement. Par contre, en matière de règle de gestion, des discussions vont prochainement se tenir, mais, il est fort peu probable, que les règles actuelles en matière d'accès au grade et en matière de mutation, soient modifiées pour le mouvement 2011/2012.

Les élus de la CAP se tiennent à ta disposition pour plus d'information si nécessaire.