

# CAP SÉLECTION IDIV FILIÈRE EXPERTS ANNÉE 2014

## COMPTE RENDU

### Organisation de la CAP

Le temps de consultation prévu initialement d'une journée et demi s'est vu réduit à la portion congrue en raison de l'envoi tardif des documents sous forme dématérialisée.

- ▶ envoi à 11h du projet de la liste des candidats retenus et appréciations des jurys de sélection portées sur leur prestation ;
- ▶ envoi à 15h et 17h des avis des directeurs et de l'ensemble des appréciations des jurys (à notre demande), documents de travail indispensables pour défendre les dossiers en connaissance de cause, selon le principe des 'trois piliers' avis du directeur + dossier du candidat + entretien de sélection.

Face à notre insistance pour obtenir des explications sur ce dysfonctionnement alors que le groupe de travail 'calendrier' datant du mois de juin 2013 était portant clair sur ce point, la présidente a présenté ses excuses.

### Jurys d'entretien

Toute comparaison avec la sélection IDIV 'encadrement' est malvenue. En effet, s'agissant des experts recherchés, ce sont des cadres compétents dans le domaine. A cette fin, des comités d'entretien spécialisés plus « pointus » que les directeurs rédacteurs des fiches de poste, ont été mis en place. Il s'agit donc d'avoir des membres de comités d'entretien parfaitement aptes à poser des questions techniques et à évaluer le niveau d'expertise des candidats.

### Fiches de poste restées vacantes

A propos des dix fiches de poste n'ayant pas eu de candidatures, la direction générale partage l'inquiétude, des organisations syndicales, sur la non attractivité des postes.

La CGT a dénoncé une note d'appel à candidature parue le 2 août pour un résultat attendu le 26 août. Cette période estivale assortie du délai très court d'un mois ne permet pas une information optimale des candidats possibles, même si certaines demandes retardataires ont été acceptées avec bienveillance.

Nous sommes revenus sur le recensement des besoins. Puisque l'expertise en fiscalité directe locale est un besoin avéré, comment expliquer les demandes de création de certains départements et pas d'autres ?



Montreuil, le 29 octobre 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

• [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

La DG s'interroge aussi sur le domaine proposé par la fiche qui pourrait selon elle, ne pas être le bon pour certaines directions.

A notre question de savoir qui décide, la Direction a précisé que les créations de fiches sont arbitrées par les RH, par le Service d'information (informatique) et la DISI pour le domaine informatique. Pour autant, le bureau RH1B nous a affirmé ne pas connaître en amont l'ensemble des fiches possibles.

## Modalités de sélection des candidats

27 comités de sélection ont été constitués, sous la présidence de jury de M. RAMIR (AGFIP directeur du pôle formation continue à l'ENFIP).

Les candidats passant devant le même comité de sélection se sont vu poser sensiblement les mêmes questions afin d'éviter la rupture d'égalité entre les candidats. La principale différence avec la sélection 'encadrement' tient à la nature de l'entretien, très technique pour la filière expertise.

L'entretien a été de trente minutes. Pour les candidats postulant sur plusieurs fiches aux similitudes fortes, un seul entretien a été nécessaire mais prolongé de trente à quarante-cinq minutes (trois candidats étaient dans ce cas).

La DG a affirmé que la note attribuée par les comités d'entretien n'avait pas la primauté sur les deux autres piliers, que sont le dossier d'évaluation et l'avis du directeur. Ainsi l'ensemble des trois piliers a été examiné pour chaque candidat. La DG nous a ensuite affirmé que dans l'ensemble, l'avis des comités d'entretien était cohérent avec celui des directeurs.

Sauf, qu'en réalité ... des collègues « expérimentés » depuis de nombreuses années et appréciés (avis des directeurs très appuyés) se sont vus éliminés de la sélection !!!

Parmi les candidats et dans un premier temps, la DG a voulu valider l'entrée automatique dans le 'vivier' pour tous ceux ayant obtenu :

- ▶ une note à l'entretien supérieure ou égale à 15/20 car ils remplissent de ce fait les conditions d'expertise
- ▶ et pour ceux entre 10/20 et 15/20, la DG est partie du principe que le candidat n'avait pas démontré ses qualités d'expertise, mais qu'il avait un potentiel. Dans ce cadre, le dossier de l'agent et l'avis du directeur ont été examinés.

En revanche, pour les cadres ayant obtenu moins de 10/20, la DG a considéré qu'ils n'avaient ni les connaissances techniques ni le potentiel pour être un

appui dans le cadre de la fiche de poste. Cinq candidats étaient concernés, pour quatre fiches. Cependant, même pour ces candidatures, les deux autres piliers ont été examinés.

Cette position a suscité de vives réactions (voir ci-dessous).

## Retours pédagogiques

Tous les candidats pourront bénéficier d'un retour pédagogique de la part du comité de sélection qui les a entendus. Les modalités de contact seront déterminées par un message sur Ulysse. Vraisemblablement, les délais de demande et de restitutions seront très courts. Un rendez-vous sera pris par mél avec le cadre et le retour se fera par téléphone.

## Règles de gestion et doctrines d'emplois

### Financement des postes IDIV experts

Désormais, une création de poste IDIV expert doit être financée par une suppression d'un poste A+ ou sur la base de poste vacant A+ (auparavant, il s'agissait la plupart du temps d'une transformation d'un poste A en poste A+). Ce financement peut être local (départemental), régional ou interrégional, national (à la marge).

Le recensement des besoins en expertise se fait auprès des directeurs et/ou des délégués interrégionaux. Pour la DG, la dimension régionale d'implantation d'un poste est cohérente.

L'annonce de ce dispositif nous a fait réagir car il favorise les grosses directions (DVNI, DNS, DIRCOFI notamment et DRFIP). En effet comment penser que des petites directions dont les effectifs d'IDIV encadrement s'élèvent à trois ou quatre puissent financer la création d'un poste d'idiv expert en supprimant un poste d'A+ ?

La DG justifie ainsi cette nouvelle règle par la politique de suppression d'emploi chez les cadres supérieurs.

### Formations non rémunérées

Désormais, un IDIV expert assurant des formations quel que soit le domaine, ne sera plus rémunéré. En effet, la DG considère que pour un inspecteur nommé IDIV expert, assurer des formations est dans ses attributions normales. Les élus CGT s'interrogent donc sur l'attractivité financière d'une telle carrière. De fait, un inspecteur expert dans son domaine et assurant une formation locale est logiquement rémunéré pour ce travail complémentaire à ses fonctions.

## Constitution du vivier

Surprise !

La note du 2 août 2013 relative à la présente sélection et signée par Mme GONTARD, sous-directrice de l'encadrement et des relations sociales, a été remise en cause lors de cette CAP en sa page 8.3-6 :

- ▶ "les cadres non retenus, faute de vacances d'emploi, mais répondant au domaine d'expertise, pourront conserver le bénéfice de leur sélection pendant une période de quatre ans (alimentation du vivier)."

Cette phrase sous-entend clairement que tous les candidats classés aptes par les comités de sélection (à savoir bénéficiant d'une note supérieure ou égale à 10/20) peuvent prétendre à entrer dans le vivier s'ils ne sont pas retenus dès cette année IDIV expert. Lors des débats il s'est avéré que si l'entrée dans le vivier s'est faite automatiquement avec un note supérieure ou égale à 15/20, pour ceux ayant une note entre 10 et 15, la DG avait prévu un débat au cas par cas, ce qui est contraire à la note précitée. Après de vifs échanges et l'établissement d'une liste de candidats qui, bien qu'ayant une note supérieure à 10/20, ne satisfaisaient pas à la norme du vivier, la DG a fini par appliquer la note.

Cette attitude d'interprétation des règles de gestion à géométrie plus que variable et au fil de l'eau ne permet pas le minimum de confiance qui doit exister pour un dialogue social de qualité. Les élus CGT ont vivement dénoncé cette situation.

## Eléments statistiques

59 candidats - dont 31 hommes et 28 femmes - contre 68 l'année dernière.

45 postes proposés au total, dont 31 créations et 14 renouvellements. 35 seulement ont été demandés, 10 sont restés sans candidat.

12 candidats ont demandé plus d'un poste

Candidatures multiples :

- ▶ 45 candidats ont demandé un poste
- ▶ 5 candidats ont demandé 2 postes
- ▶ 3 candidats ont demandé 3 postes
- ▶ 4 candidats ont demandé 4 postes

Sur les avis des directeurs :

Pour 59 candidats, 4 ont été classés 'à confirmer' et 55 'aptes'.

Sélection :

- ▶ 31 candidats retenus avant la CAP (17 hommes, 14 femmes), soit 52,5%.

\*\*\*\*

D'emblée, en liminaire, nous avons annoncé la couleur : les élus CGT Finances Publiques refuseraient de participer au vote en raison des conditions de consultation de CAPN défailtantes et répétées, nous empêchant de jouer notre rôle de défenseurs des personnels.

Le déroulement de la CAP a conforté notre refus dans la mesure où, en séance on nous a annoncé de nouvelles règles pour les candidats déclarés aptes avec des notes de 10 à 15 mais jugés inaptes pour être versés dans le vivier pour 4 ans !

Il a fallu un front syndical pour voir la note de service respectée et la DG reculer !

(Solidaires, FO et CFDT ont également voté contre).

Au final, beaucoup de frustration de travailler dans ces conditions dégradées.

Nous avons entendu la profession de foi de la DG et son engagement d'améliorer la qualité du dialogue social.

A voir !

Les élus CGT Finances Publiques CAPN A et IDIV CN

