



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires



Le 22/06/2011

DECLARATION LIMINAIRE A LA CAPN DE SELECTION DES IDEP CHEFS DE SERVICE année 2012

Monsieur le Président,

Le 31 mai dernier, les agents se sont manifestés de diverses manières pour dénoncer la politique de rigueur actuellement menée par le gouvernement. Cette volonté affichée de mener une politique libérale dans toute l'Europe doit être condamnée.

L'exemple de la Grèce est éclairant. Pendant plusieurs décennies, le manque de rigueur fiscale a entraîné une dette publique catastrophique. L'incivisme fiscal, favorisé par une administration dénuée des moyens nécessaires en matière de contrôle, a contribué notamment à creuser un déficit public abyssal. La politique de rigueur budgétaire actuelle imposée à ce pays oblige celui-ci à des mesures drastiques insupportables pour ses citoyens. Acculé par la crise, le gouvernement grec est contraint de remettre à plat le fonctionnement de l'administration fiscale, constatant ainsi la nécessité d'avoir une administration forte pour garantir une bonne rentrée des recettes de l'Etat.

Cet exemple prouve bien que le système néolibéral du tout laisser faire par les marchés financiers connaît ses limites.

En France, cette politique d'austérité, matérialisée entre autres par la Révision Générale des Politiques Publiques, peut conduire à terme aux mêmes conséquences si faute de moyens l'administration abandonne certaines missions essentielles.

Compte tenu des méthodes retenues et des suppressions d'emplois (non remplacement dans la Fonction Publique d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, et du traitement « privilégié » au sein de la DGFIP se concrétisant par 2 non remplacements sur 3), la modernisation de l'Etat à marche forcée est un fléau, notamment pour :

- les missions de service public,
- le maillage territorial des services publics,
- le bon fonctionnement des services,
- les conditions de vie au travail des fonctionnaires.

Le matraquage politique et médiatique sur les coûts exorbitants de notre fonction publique a fait le reste.

Pourtant, le Conseil d'analyse stratégique a démontré que le niveau de l'emploi public en France est assez proche des niveaux qui prévalent dans les pays anglo-saxons, et très en deçà des ratios d'Europe du nord. De plus, le niveau de sous-traitance y est faible, ce qui signifie que l'action publique prend elle-même toutes les missions en charge (avec une incidence essentielle en terme d'égalité de traitement des usagers ou encore de cohésion sociale). Une véritable comparaison montrerait qu'à contrepartie égale (en terme de services rendus), le coût global (public via les impôts et privés) serait plutôt moins élevé en France que dans la plupart des pays. L'idée reçue selon laquelle la France est un pays où les agents publics sont trop nombreux est donc erronée. Tout dépend des besoins et des missions assurées.

Par ailleurs, le gel de la valeur du point d'indice dans la fonction publique notamment, renforce la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires. L'inflation sur les douze derniers mois est chiffrée à 2%. C'est pourquoi, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige une revalorisation salariale immédiate.

Pour les agents de la DGFIP, le climat ministériel et directionnel est déroutant et vecteur d'un fort malaise social. Nous vous rappelons que depuis la fusion, les agents sont en perte de repères et qu'ils attendent de réelles avancées en matière :

- de créations d'emplois
- d'amélioration de leurs conditions de travail. Le sujet du management et du pilotage des équipes par indicateurs est au cœur des problématiques liées au mal être au travail.
- Indemnitaire : revalorisation de l'IMT, des remboursements de frais etc...
- d'évolution de carrière via notamment une meilleure reconnaissance de leur technicité. Ceci doit se traduire d'une part par le plan de qualifications ministériel et d'autre part, par la mise en place du 8^{ème} échelon pour tous les agents C, par la correction des injustices liées aux mesures Jacob pour les cadres A et par le reclassement des ex CP7 dans le cadre du NES.
- de qualité de la formation professionnelle et particulièrement la formation en cours de carrière lors des changements d'attribution ou lors de prise en charge de missions nouvelles.

La dégradation continue des conditions de travail entraîne un surcroît de conséquences graves pour la santé des agents. D'ailleurs, les médecins de prévention constatent de plus en plus de pathologies lourdes (physiques comme morales) liées à cette dégradation. Certains d'entre eux nous alertent sur l'existence d'un terreau identique à celui qui sévit dans d'autres secteurs tels que La Poste ou France Télécom.

Concernant cette sélection, plusieurs choses sont à noter :

- Le volume des candidats ayant participé à l'entretien

On constate une augmentation du nombre de candidats par rapport à celui de l'année précédente (502 au lieu de 400). Même si cette augmentation peut paraître importante, elle reste cependant faible au regard de la plage d'appel, et ce d'autant plus que des conditions de candidatures moins contraignantes ont été mises en place.

Outre cet élargissement de la plage d'appel, on peut penser que cette augmentation a aussi pour origine d'une part le nombre important d'emplois restés vacants à l'issue de la précédente sélection, et d'autre part par le fait qu'il s'agisse de la dernière sélection d'IDEP dans cette configuration.

Il n'en demeure pas moins que la participation par rapport à la plage d'appel demeure toujours très faible. Dès lors, on peut s'interroger sur le manque d'attractivité du métier d'IDEP chef de service. L'affectation à résidence prévue dans le cadre des nouvelles règles de gestion n'a pas suffi à susciter un surcroît de candidatures significatif.

Par ailleurs, on constate que parmi les sélectionnés figurent 2 IDEP expert. Ce passage d'une filière à l'autre illustre l'absence de perspectives de la filière expertise. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires espère que le groupe de travail à venir permettra de répondre aux attentes.

- Le taux de sélection

Les 258 candidats sélectionnés représentent un taux de réussite de 51,4%. Cette relative stabilisation du taux de sélection 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.

Si les taux de sélection des agents en fonction dans les services informatiques autres que la DG sont satisfaisants (71,4%), cela ne doit pas masquer les inquiétudes des cadres A exerçant des missions informatiques par rapport à leurs perspectives de carrière compte tenu de la spécificité du métier.

- La sélection

Le taux de réussite est disparate selon les interrégions. C'est pourquoi 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. Malheureusement, l'Union déplore que sa demande d'un jury unique n'ait pas été retenue dans les modalités de sélection d'inspecteur divisionnaire.

Cette constatation de la nécessité d'un jury unique émane de la diversité des conclusions des comités d'entretiens. Certains comités ont des conclusions neutres et lapidaires pour des candidats non retenus alors que d'autres ont des conclusions plus particulièrement développées. D'où la difficulté pour les candidats de pouvoir véritablement se situer.

On constate que pour l'Ile de France où le taux de participation à la sélection est le plus faible, le jury s'est montré particulièrement sévère dans le classement des candidats en concentrant à lui seul 50% des candidats non retenus.

A l'occasion de cette CAP, nous avons constaté comme l'année précédente un interventionnisme beaucoup plus fort de la part de certaines directions. Pour l'Union il s'agit là d'une évolution particulière qui renforce l'arbitraire par les disparités de traitement entre les candidats.

Dans certaines interrégions, la proposition du président du comité de sélection n'est pas argumentée, le cadre « observations » n'étant pas rempli.

- 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, lors de l'entretien de restitution, qu'il est classé « à confirmer » par le directeur.

Par ailleurs, que dire de ces directeurs qui incitent ardemment des collègues à postuler, tout en leur infligeant ensuite un avis « à confirmer » ?

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 les autres candidats alors que ceux-ci ont une notation de haut niveau.

Enfin, l'Union condamne la méthode de quelques directeurs qui suite à la non sélection de leur candidat l'année précédente modifient leur rapport et le classement du même candidat, qui passe de « apte » à « à confirmer ».

A ce stade, il est bon de rappeler que la nouvelle sélection d'inspecteur divisionnaire qui reposera sur 3 piliers ne devra en aucun cas être impactée par le résultat de l'année précédente, en particulier dans la reconnaissance de l'aptitude à la sélection.

Au titre de la prochaine sélection, il est impératif d'isoler les 3 piliers (avis du directeur, dossier de l'agent, entretien) afin que le comité d'entretien dispose de la neutralité indispensable à une juste appréciation du candidat. Pour l'Union, il est fondamental que le comité d'entretien ne soit pas « pollué » par l'avis du directeur et le dossier de l'agent. De ce fait, la proposition du président de comité de sélection doit revêtir un caractère prépondérant. Il doit être celui qui synthétise l'ensemble des données pour permettre la classification des candidats. Ce rôle de neutralité, qui doit être effectué au niveau national, nous semble un élément indispensable afin d'assurer la plus grande équité entre les candidats.

- La préparation à la sélection

L'Union réaffirme le principe selon lequel tous les candidats doivent être préparés à la sélection.

L'Union observe des progrès quant à l'organisation des oraux blancs par les directions locales. Toutefois, les niveaux de préparations doivent être davantage homogènes sur l'ensemble du territoire.

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

Avant de conclure, certains collègues nous ont sollicités pour connaître la date de parution du PBO des mutations. Si l'administration n'était pas en mesure de le diffuser avant la période estivale compte tenu des arbitrages « gestion » tardifs, l'Union vous demande alors d'annoncer le plus rapidement possible aux agents la date prévisible de publication et de faire preuve de souplesse dans la gestion des délais de dépôt des demandes.

Nous remercions les collègues du bureau RH1B pour la qualité de leurs travaux et leur grande disponibilité, surtout dans les conditions particulières de cette année.