



Le + syndical

CGC-DGFIP

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – Fax. : 01.53.18.01.84

Site : www.cgc-dgfip.info

mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

COMPTE RENDU DE LA CAP N°3 DU 4 AU 6/7/16 SUR LA SELECTION 2016 DU VIVIER IDIV ENCADREMENT

LE DISPOSITIF ACTUEL DE SELECTION DES IDIV :

Il repose sur l'examen de 3 piliers de même valeur qui doivent être positifs :

1) L'AVIS DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE :

Cet avis consiste en une appréciation littérale, donnant lieu à une cotation « apte » ou « à confirmer ».

Il est impératif de demander communication de cet avis au moment de l'inscription en ligne. Sur 681 candidats, 633 avaient un avis « apte ».

Certains avis « aptes » sont plus appuyés que d'autres.

Il faut être vigilant sur l'avis circonstancié qui peut permettre à un candidat un peu « juste » à l'oral, d'être néanmoins sélectionné.

2) LE DOSSIER DU CANDIDAT :

L'examen du dossier du cadre porte essentiellement sur les évaluations et les bonifications attribuées au cours des trois dernières années.

Sur 681 candidats, 655 avaient au moins une bonification au cours des 3 dernières années.

3) L'ENTRETIEN DE CARRIERE :

Cette épreuve d'une durée de 40 mn se décompose comme suit :

- Présentation du parcours professionnel de 10 mn. Ce temps permet de mettre en évidence les compétences acquises et les motivations pour accéder au grade d'IDIV. Passées les 10mn de présentation, le jury peut y mettre un terme.

- 30 mn d'entretien avec un jury composé de deux cadres supérieurs (un homme et une femme / 1 AFIP et 1 AFIPA).

L'entretien se décompose en général en 3 périodes de 10 mn : 10 mn de questions portant sur vos métiers, 10 mn de questions portant sur d'autres métiers et 10 mn de mises en situation.

Le choix du comité est fonction du parcours professionnel indiqué dans la fiche retraçant votre carrière.

Une attention toute particulière doit donc être portée à sa rédaction qui conditionne le déroulement de l'entretien.

Objectif de l'entretien : le comité de sélection doit s'assurer de l'aptitude du candidat à encadrer.

Le comité doit s'assurer également que le candidat est prêt à faire preuve d'une mobilité géographique et fonctionnelle.

Cet objectif est réalisé au travers de 4 items :

- **Dimension communication :**

- Aptitude à la communication
- Ecoute
- Qualités relationnelles

Les erreurs à ne pas faire : Ton monocorde, ton agressif, être sur la défensive, ne pas écouter les questions, ne pas respecter les 10mn de présentation, ne pas montrer les compétences acquises au cours de sa carrière.

- **Dimension personnelle :**

- Motivation
- Loyauté
- Dynamisme
- Force de caractère/conviction/proposition

Les erreurs à ne pas faire : faire des réponses contradictoires, difficulté à prendre position.

- **Dimension intellectuelle :**

- Capacité d'adaptation
- Ouverture d'esprit
- Clarté de raisonnement
- Objectivité/réalisme

Les erreurs à ne pas faire : manque de hauteur de vue dans ses réponses, méconnaître son environnement professionnel, méconnaître les métiers de la DGFIP autre que celui exercé.

- **Dimension managériale :**

- Aptitude à conduire le changement
- Capacité à animer une équipe
- Etre le relais de sa direction auprès de l'équipe encadrée
- Esprit de décision/sens des responsabilités
- Capacité à apporter du soutien aux agents

Les erreurs à ne pas faire : Absence de fermeté, se disperser face aux problématiques posées, être en désaccord avec les choix de la DG.

① Il faut au moins avoir 10/20 afin que le candidat soit considéré comme « apte ». En dessous il sera « à confirmer » et ce pilier sera alors considéré comme négatif.

① Un guide pour vous aider à réussir cette sélection est disponible sur notre site : www.cgc-dgfp.info dans l'espace « Adhérent » / rubrique « Le + syndical ».

Sur 681 candidats, 301 candidats avaient une note supérieure ou égale à 10.

Au cours de la CAP, 21 dossiers des candidats dont la note était comprise entre 9 et 9,5 ont été rattrapés avec l'accord de leur direction locale.

Il est possible, pour les candidats non retenus qui souhaitent se représenter à cette sélection, de demander un entretien téléphonique avec leur jury pour un retour pédagogique.

4) **ETAT DU VIVIER :**

Le vivier définitif 2016 comporte donc 315 inspecteurs. Nous estimons que 60 lauréats ne trouveront pas de poste d'IDIV au terme des 3 ans. La durée du vivier permet désormais de postuler à 6 mouvements sur des postes comptables et 3 mouvements sur des postes administratifs.

Pour mémoire : il y a eu 73 cadres du vivier 2013 et 63 cadres du vivier 2014 qui ont perdu leur sélection faute de trouver un poste disponible.

A l'issue du mouvement du 2^{ème} semestre 2016, 42 inspecteurs deviennent IDIV CN sur un poste comptable C3 et 47 inspecteurs deviennent IDIV administratifs (62 au titre du vivier 2015 et 27 au titre du vivier 2016).

Il y a à ce jour 615 inspecteurs dans le vivier qui se décompose comme suit : 90 pour le tableau 2015, 214 pour le tableau 2016 et 315 inspecteurs lauréats de la sélection 2016.

5) **VOTE DE LA CAP :**

Malgré 21 dossiers rattrapés et 294 candidats lauréats de la sélection 2016, seule la CFE-CGC a voté « POUR » ces promotions.

La CFDT s'est abstenue.

FO, Solidaire et CGT ont voté « CONTRE ».

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC DGFIP :

Concernant le vivier des IDIV CN :

Nous voyons les limites de cette sélection :

- comment concilier un taux de réussite à la sélection affichée par la DGFIP qui avoisine les 50% alors que le taux de promotion fixé au JO est de 14% en 2016 et 13% en 2017 ?
- pourquoi obliger un candidat déclaré apte à devenir IDIV, de repasser cette sélection s'il ne trouve pas d'affectation au cours des cinq mouvements ?

En effet, nous constatons que certains candidats aptes lors du 1^{er} oral, sont jugés inaptes lors d'un deuxième oral trois ans plus tard.

Le système de sélection des IDIV CN est imparfait en l'état.

La CFE-CGC DGFIP propose que la **réussite à la sélection d'IDIV conduise à l'inscription d'un vivier sans limite dans le temps.**

Cette proposition évite au lauréat de repasser la sélection s'il ne trouve pas de poste à court terme, laissant le choix à chacun de prendre son grade rapidement en acceptant une large mobilité ou d'attendre plus longtemps dans le cas contraire.

L'aspect budgétaire de cette proposition est significatif eu égard au coût des oraux.

Concernant le passage de deux mouvements administratifs IDIV à un seul dès 2017 :

Pour la CFE-CGC, il s'agit d'une regression sociale. Nous avons relevé que cette proposition était déjà actée mais nous avons alerté l'administration sur la situation des cadres séparés de leurs familles et qui n'obtiennent pas de rapprochement de conjoint/famille.

Nous avons aussi rappelé qu'un mouvement unique au 1er septembre pour l'ensemble des personnels ne pouvait que perturber le bon fonctionnement des services (nombreuses habilitations informatiques à faire sur une courte période, répartition des fonctions...).

Cette décision aura aussi des conséquences négatives pour les inspecteurs inscrits dans le vivier notamment pour ceux qui souhaitent une promotion au sein de leur service administratif et qui vont devoir attendre jusqu'à 20 mois au lieu de 12 pour obtenir satisfaction.

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP

Envoyez par courriel votre demande à
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr



La CGC DGFIP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.