



Paris le 22 mars 2011

Liminaire CAP B en A CAP des 22, 23 et 24 mars 2011

Cette CAP s'ouvre dans un contexte particulier où la situation mondiale inquiète tant au niveau écologique, économique, politique et social. Si la force des éléments nous dépasse, les citoyens en ont assez d'être confrontés à des décisions qui impactent leur quotidien et ce, sans avoir au préalable été consultés. Les décisions politiques en matière économique sont révélatrices de cet état de fait. Le gouvernement agite les crises actuelles qui frappent durement certains états, comme la Grèce, pour expliquer les politiques de rigueur mises en place en Europe et en France. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, une autre conception de l'action publique est nécessaire, mais pour cela il faut s'affranchir du dogme néo-libéral. Les mobilisations sociales sont donc indispensables pour obtenir des changements de politique. Les actions sur les retraites menées l'année dernière démontrent qu'il faut aller bien au-delà des actions de grève et de manifestations ponctuelles. Le contexte politique est aussi source d'inquiétude, alors que des peuples se soulèvent contre le despotisme de leur gouvernants, il est préoccupant de voir certains se retourner vers des valeurs qui ont été à l'origine des périodes les plus sombres de notre histoire européenne et mondiale. Face aux extrémismes, le rassemblement des forces républicaines est une nécessité.

Lors de sa rencontre avec les syndicats de la DGFIP, François Baroin, a souligné l'importance des missions de la DGFIP dans le contexte actuel. Mais, au-delà du discours de façade, l'Union tient à réaffirmer que suite aux réformes successives opérées en matière fiscale, suite aux réformes organisationnelles et structurelles telles que la RGPP, et notamment suite aux vagues massives de suppressions d'emplois dans notre administration, les missions de service public de la DGFIP ont été considérablement affaiblies. Il en est de même de la politique fiscale. Pour l'Union, d'autres choix en la matière sont indispensables. Il est en effet inacceptable de faire payer aux classes sociales les plus modestes et moyennes les conséquences d'une crise qui est la résultante de choix qui leur sont imposés.

Les remontées du réseau et plus particulièrement de nos militants mettent en évidence que les agents de la DGFIP sont désabusés, dépassés, désorientés. La fusion, telle une vague, a emporté avec elle tous les repères des agents, qui étaient pour la plupart déjà en perte de repères à cause des réformes incessantes. Les agents en ont assez. Ils attendent désormais de réelles avancées en matière :

- d'amélioration de leurs conditions de travail. Le sujet du management et du pilotage par indicateurs des équipes est au cœur des problématiques liées au mal être au travail.
- d'évolution de carrière via notamment une meilleure reconnaissance de leur technicité et de leur totale implication dans le bon fonctionnement du service public,
- indemnitaire,
- d'emploi.

Les mesures sociales annoncées par le ministre le 10 mars ne répondent que très partiellement aux attentes des agents et à nos revendications. Au final, le compte n'y est pas, même si certaines de nos revendications ont été retenues pour partie (obtention de la deuxième tranche d'IMT, accession des agents C administratif au 8^{ème} éch, plans de qualifications reconduits).

Suite à la rencontre avec le Ministre, les motifs d'insatisfaction demeurent nombreux et les contentieux de fond perdurent.

Sur la question de l'emploi, le refus du ministre de mettre un terme aux suppressions d'emplois démontre le peu d'intérêt que porte le pouvoir politique aux réalités professionnelles et au bon fonctionnement du service public. Ceci met gravement en péril nos missions. Ce constat, nous ne sommes plus les seuls à le faire, le parlement a lui aussi identifié les limites des suppressions d'emplois dans notre administration. Par contre nous ne pouvons souscrire à certaines des solutions envisagées pour mettre en adéquation emplois et missions. Ainsi, L'Union combattra notamment toutes mesures conduisant à externaliser certaines missions de la DGFIP.

Sur le terrain des conditions de travail, il est désormais avéré que les suppressions d'emplois contribuent grandement à leur dégradation. Elles conduisent aussi à la remise en cause des droits des agents en matière de règles de gestion. A titre d'exemple, nous constatons que certains directeurs locaux sont tentés de rejeter des demandes de temps partiel pour cause de manque d'emplois. C'est inacceptable. L'Union exige que la Direction Générale veille à ce que les droits des agents en la matière soient respectés.

Pour l'Union la technicité particulière des agents de la DGFIP, leur implication de tout 1^{er} plan dans les réformes en cours, nécessitent «maintenant» l'ouverture d'un grand chantier de revalorisation indemnitaire. Un processus de réduction des écarts indemnitaires inter catégoriels doit être engagé par ailleurs. Le chantier indiciaire est lui aussi une priorité notamment en matière d'amélioration du pouvoir d'achat.

Autre motif d'insatisfaction, le plan de qualifications annoncé par le ministre est très en deçà de nos attentes. Ainsi, le plan de qualification de B en A pour les trois ans à venir, prévoit un volume de promotion plafonné à 585 possibilités. C'est insuffisant ! L'Union revendique un abondement de 200% du plan de qualification.

Concernant cette sélection, l'Union note une baisse de 2% du nombre d'agents figurant sur la plage d'appel statutaire, mais à contrario une augmentation de 4 % du nombre d'agents ayant fait acte de candidature. Ceci confirme la volonté d'une majorité d'agents de catégorie B d'évoluer dans leur carrière. Le fait qu'il y ait désormais dans le paysage pour accéder au cadre A, trois voies d'accès internes (concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude) permet aux cadres B de pouvoir aborder autrement leurs parcours de carrière. Pour cela, il faut bien évidemment leur offrir de réelles perspectives de promotion, donc des volumes d'emplois à la clé significatifs notamment en matière de concours interne et d'examen professionnel. Il faut aussi mettre en place des préparations aux concours étoffées et accompagnées de réels droits en matière de décharges de service et donc de temps personnel de préparation. Par ailleurs, l'Union réitère sa demande d'un abondement significatif du nombre de places offertes à l'examen professionnel de B en A.

Le 1^{er} février, le Directeur Général a expliqué que la liste d'aptitude devait permettre la reconnaissance d'un parcours professionnel. S'il n'a pas exclu la possibilité de promouvoir par ce biais des agents jeunes, nous avons surtout entendu qu'il souhaitait « que ce mode de promotion s'adresse davantage à des agents d'âge plus élevé que ce qui était pratiqué jusqu'à présent ».

Pour l'Union, la liste d'aptitude doit rester un mode de sélection complémentaire aux modes de sélections naturels que sont les concours et examens professionnels. Mais, nous le savons tous, pour des raisons d'organisation de vie personnelle ou de contraintes familiales, pour des raisons de santé, pour des raisons d'investissement militant de toutes natures, des agents n'ont pas toujours la possibilité de s'inscrire dans une démarche de préparation aux concours. La contrainte de suivre une formation initiale longue et soutenue, la possibilité de se retrouver

affecté loin de sa résidence familiale sont aussi des facteurs qui pèsent dans les choix des agents notamment quand ils ont des charges ou des contraintes de famille importantes. C'est pourquoi, l'Union estime que la liste d'aptitude doit permettre de reconnaître plus particulièrement les mérites des agents qui ont été freinés ou qui sont freinés dans leur déroulement de carrière par des raisons extra-professionnelles. L'année dernière après CAP, 14,70 % des agents promus avaient plus de 56 ans. Cette année au projet, ils représentent 17,44 %. Nous ne sommes pas vraiment dans l'objectif affiché par le directeur général. Comme nous l'avions évoqué l'année dernière, nous souhaitons qu'un volume significatif de possibilités de promotion soit offert aux agents en fin de carrière. Cette CAP doit œuvrer en ce sens.

Pour l'avenir l'Union revendique un système fondé sur la base de critères objectifs (grade, ancienneté administrative, âge,...

). Il faudra aussi corriger certaines pratiques comme par exemple au sein de la filière fiscale, l'impossibilité d'accéder à la catégorie A par liste d'aptitude si l'accès à la catégorie B l'a été aussi par liste d'aptitude. Cette année de très nombreux agents dans cette situation n'ont pas candidaté à cause de cette règle non écrite. D'autre part certains agents qui ont candidaté ont été écartés de la liste des agents proposés par les directions pour cette raison. Il faut donc remettre tous ces agents en course et ce sur la base d'une règle transparente pour tous. La CAP ne peut pas se substituer au groupe de travail et donc modifier les règles du jeu actuelles, mais nous attendons que l'administration prenne l'engagement de mettre ce sujet en débat avant la prochaine campagne de liste d'aptitude. Nous souhaitons aussi que l'administration mette en discussion des modalités de gestion permettant de corriger les injustices du décret Jacob de 2006 en matière de classement. Le contentieux sur ce point demeure entier pour les agents promus par liste d'aptitude ou par concours avant janvier 2007. Le refus de la fonction publique de mettre en place un correctif est inacceptable. Les agents de la DGFIP étant les plus concernés par cette mesure, l'Union revendique un correctif spécifique au ministère des finances et à la DGFIP.

La CAP IP 28 a aussi mis en évidence que la loi sur la mobilité peut mordre sur les garanties de gestion des agents de la DGFIP. L'Union attend que le groupe de travail évoqué suite à cette CAP traite de tous les avancements de grades.

Les éléments statistiques par fonction remis à l'occasion de cette CAP pointent encore du doigt les disparités de traitements en fonction des services d'affectation. Nous souhaitons néanmoins que cet état statistique soit affiné, notamment en listant les SIE, les SIP, les PRS. Nous constatons que les agents de direction sont toujours bien représentés dans le volume des agents retenus. A mérite comparable, il est indéniable que leur proximité avec l'état major des directions constitue un plus. Tel n'est pas le cas pour les agents affectés dans des services isolés ou excentrés. Ainsi, les agents en poste aux domaines, dans les services de recouvrement, en service détaché ou mis à disposition des syndicats et mutuelle sont les grands oubliés de ce projet. Sur ce point, de très bons dossiers sont en attente et nous espérons que la CAP pourra faire évoluer favorablement certaines situations.

Enfin, nous constatons que le % d'agents promus au projet par rapport au nombre d'agents ayant fait acte de candidature est de 8,13 % soit un % en baisse par rapport à l'année dernière (8,64 %). La désillusion des agents est donc grande.

Concernant le processus de sélection, l'Union réitère des remarques déjà formulées par le passé :

- le fait de faire espérer une promotion à un agent alors qu'il ne rentre pas dans la grille de traitement des demandes par la Direction Générale n'est pas très correct,
- la conception des directeurs locaux en matière de liste d'aptitude demeure très disparate, renforçant ainsi les différences de traitement d'un service à l'autre, d'une direction à l'autre. Contrairement aux jurys de concours qui sont désormais formés et donc professionnalisés, force est de constater, qu'il faudrait aussi professionnaliser les directeurs à cet exercice RH,
- la transparence n'est pas de rigueur partout, certains agents n'ayant pas connaissance des avis formulés,
- les projets des directeurs demeurent souvent fermés, quelles que soient les discussions en CAP locales,

- les possibilités de faire rajouter des dossiers en CAP locales demeurent très limitées, et quand les directeurs acceptent de rajouter un dossier, celui-ci est rarement soutenu avec force.

Au cours de cette CAP, nous aborderons des dossiers ou certains arguments avancés par le directeur pour écarter l'agent sont des plus contestables. Nous reviendrons notamment sur le dossier d'un militant syndical ou, à mérite comparable, le fait syndical a constitué une tare insupportable aux yeux du directeur. Alors que le Directeur Général porte une attention toute particulière à la qualité du dialogue social, il semble, que certains directeurs n'ont que mépris ou rancune face aux militants syndicaux.

L'Union constate que les modalités d'organisation du dialogue direct et personnel avec les candidats, prévu au PBO, sont très variables d'une direction à une autre. Dans certaines, les agents se retrouvent face à de véritables jurys d'aptitude. Si le PBO prévoit que le dialogue avec l'agent peut permettre une meilleure appréciation des aptitudes à exercer des fonctions de rang supérieur, il ne stipule nullement que le candidat doit défendre sa candidature devant un jury d'admission. En effet, au travers de ces entretiens, il serait anormal que certains agents soient confrontés à une pseudo épreuve de RAEP et d'autres à un dialogue informel, non structuré et non structurant. Pour l'avenir, il faut recadrer la nature et le contenu de cet entretien afin d'éviter les dérives et les disparités de traitements.

Les agents qui seront retenus au titre de cette liste d'aptitude devront suivre un stage probatoire de 12 mois. Le statut des inspecteurs des finances publiques qui va entrer en vigueur au 1/09/2011 précise dans son article 15 que les agents promus au titre 2 de l'article 5, sont titularisés lors de leur nomination dans le grade. L'Union avait demandé la mise en œuvre de cette disposition dès septembre 2011. Le PBO n'a pas intégré cette possibilité et nous le regrettons, mais nous ne comprendrions pas, que le stage mis en place pour ces agents, s'organise comme si de rien n'était. En clair, tous les agents devront être titularisés en septembre 2012 et leur formation devra s'organiser dans un réel esprit d'apprentissage du métier d'inspecteur. Sur ce point, l'Union revendique un cycle de formation demeurant de haut niveau mais mieux réparti sur l'ensemble de la période de stage. Nous attirons votre attention sur la nécessité d'anticiper les frais que devront engager ces agents pendant toute la période de stage et d'adapter les modalités de remboursements aux réalités des déplacements des stagiaires notamment sur le site de Nevers. Nous revendiquons par ailleurs, une revalorisation immédiate des frais de mission et notamment des frais kilométriques. La hausse incessante des tarifs des carburants doit être prise en compte par l'administration.

En conclusion, nous remercions le bureau RHIC pour sa disponibilité lors de la consultation et pour sa rapidité à réactualiser les éléments statistiques que nous lui avons demandé.