



# 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

## Déclaration Liminaire CAP Nationale N°5 Liste d'aptitude au grade de contrôleur des Impôts de 2<sup>ème</sup> classe Année 2011

Monsieur le Président,

Nous commencerons cette liminaire en traitant des annonces faites par notre ministre ce jeudi 10 mars. Lors de la rencontre entre le ministre et les syndicats de la DGFIP, François Baroin n'a pas abordé les sujets relevant strictement de la Fonction Publique (valeur du point d'indice, indemnités kilométriques, correctif du B en A et du NES B, etc...).

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a mis en avant la situation particulière des agents de la DGFIP, dont les missions nécessitent des technicités souvent mal reconnues par le ministre de la Fonction Publique. Dans le cadre général de la plate-forme unitaire intersyndicale, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a pour sa part insisté sur les mesures marquant la spécificité de la DGFIP et celles améliorant aussi les pensions à venir. Nous retiendrons de ces propos notamment trois avancées :

### - IMT :

L'IMT, spécifique aux Finances et qui compte pour la retraite, sera augmentée de 150 € bruts par an. C'est bien peu, bien inférieur aux besoins et à notre revendication (+ 350 €), mais c'est quand même la réactivation d'un acquis du conflit de 1989. 20 ans après, et pour la 2<sup>ème</sup> fois en moins de 3 ans, l'IMT est ainsi remise chaque mois au coeur de la feuille de paye des agents de la DGFIP. De plus, la voie est ouverte à de futures augmentations de l'IMT.

### - Plan de qualifications :

Le ministre a aussi annoncé un nouveau plan de qualifications, de même importance que celui que nous avons obtenu en février 2008 pour 3 ans, en soulignant qu'il avait été difficile de le défendre dans le contexte budgétaire actuel. Pour notre part, nous savons que ce plan exceptionnel de 6 ans au total fait «grincer des dents» en dehors de la DGFIP, mais c'était bien le minimum à faire pour satisfaire notre revendication de reconnaissance des technicités particulières dans notre administration.

### - 8<sup>ème</sup> échelon pour les C :

Enfin, le ministre a décidé de mettre en place le 8<sup>ème</sup> échelon pour les C de la DGFIP. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a mené sur ce sujet une bataille centrale depuis 2006, et avait failli l'obtenir en février 2008. La plus grande vigilance dans les modalités (volume, date de mise en oeuvre pas avant 2012...) sera nécessaire. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2010, de très nombreux agents sont en situation d'y prétendre, nous réaffirmons avec insistance notre volonté de l'appliquer le plus tôt possible afin de ne pas faire subir un nouvel écrêtement de carrière aux agents. En conclusion, seulement une partie de nos revendications a été entendue, il faudra poursuivre le combat pour que l'ensemble des revendications légitimes des personnels de la DGFIP soient reconnues à leur juste valeur.

En ce qui concerne le projet de liste d'aptitude, 710 agents ont été retenus, 8 autres seront rajoutés à la fin de nos travaux.

Ce seront donc 718 agents qui seront promus par cette voie de promotion cette année dans la filière fiscale.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce fortement le fait que l'abondement du plan de qualifications n'augmente aucunement le volume de promotions par concours interne.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le concours doit rester la voie de promotion prépondérante.

Le principe de la liste d'aptitude n'est pas contesté sur le fond mais doit rester dans des proportions marginales et jouer un rôle d'ascenseur social pour les agents qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu passer des concours. Sur la forme, elle doit être établie dans la transparence la plus totale selon des critères réellement objectifs. Nous dénonçons le fait que la CAP Nationale ne puisse pas rectifier les erreurs de classement clairement établies par les CAP locales.

Le rôle de la CAP nationale ne doit pas se borner au seul examen des dossiers classés excellents mais devrait aussi examiner les dysfonctionnements constatés dans certaines CAP locales au regard du classement des agents : aussi nous évoquerons certains dossiers dont le classement ne correspond visiblement pas à la valeur professionnelle de l'agent.

Certains dossiers classés "excellents" ne seront pas promus cette année, nous demanderons des explications pour que chaque agent dispose d'une visibilité à court terme sur ses possibilités de promotion.

Cette année, les directions locales ont classé 840 agents dans la catégorie « excellents ».

Vous avez donc, en fin de compte, écarté 130 agents au regard de votre grille d'analyse basée sur les critères suivants :

- être au minimum au 8<sup>ème</sup> échelon d'AAPI 2<sup>ème</sup> classe
- avoir 4 majorations de notes sur les 5 dernières années
- avoir au minimum 2 + 0.06 sur les 5 dernières années
- le classement local entre les candidats excellents en fonction de la potentialité du département

Pour notre part, ces critères sont très restrictifs notamment à cause des contingentements imposés pour la notation (20 % de + 0.06).

De plus, le ministre a annoncé un volume plus conséquent de transformations d'emplois de C en B, ce qui conduira dès l'année prochaine à une augmentation du nombre de promotions.

Avec votre approche, vous n'arriverez pas l'année prochaine à avoir autant de candidats remplissant vos conditions que de places offertes.

Grâce à notre acharnement, et à l'issue de longs débats en CAP Nationale sur l'injustice flagrante de ce type de dossier, l'âge n'est plus un facteur discriminant pour la deuxième année, c'est une avancée réelle pour de nombreux agents qui étaient écartés définitivement des promotions.

Toutefois, pour que ces dispositions trouvent pleinement à s'exercer, il eût fallu que les CAP locales ne se privent pas de classer en "excellent" de nombreux dossiers autrefois écartés uniquement au motif de l'âge.

D'autre part, il faut intégrer le fait que beaucoup d'agents, pourtant de grande valeur mais persuadés de n'avoir aucune chance de promotion, ne se sont pas préoccupés du niveau de leur notation. Ils se retrouvent aujourd'hui pénalisés au regard des critères d'excellence exigés pour la sélection.

Nous souhaitons donc que cette CAP apporte une attention toute particulière à très brève échéance pour que tous les collègues dont l'aptitude au grade de contrôleur est avérée puissent enfin être reconnus par l'administration à sa juste valeur.

Avant de terminer, nous exigeons une formation plus appropriée pour les promus par liste d'aptitude. Une seule semaine n'est pas suffisante pour permettre à ces collègues d'assurer sereinement leurs nouvelles fonctions. Les doctrines d'emplois propres à chaque catégorie démontrent bien que les responsabilités et missions sont différentes en fonction de la catégorie.

Nous tenons à remercier les collègues du bureau RH 2A pour leur disponibilité durant la consultation.