

Compte rendu CAP IP article 28

La CAP de sélection des inspecteurs principaux des impôts s'est tenue les 3 et 8 mars 2011. En amont de cette CAP et pendant la période de consultation l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait alerté la Direction Générale sur le fait que deux problématiques étaient de nature à bloquer le bon déroulement de la CAP. Le premier sujet portait sur le fait que la CAP allait se tenir avant la publication des résultats d'admission du concours d'inspecteur principal. En effet, la sélection IP 28 est directement liée à la volumétrie des nominations prononcées au titre du concours visé à l'article 27 du statut de catégorie A de la DGI. Il était donc inconcevable d'aborder les discussions sur IP 28 sans connaître la volumétrie et la liste des lauréats du concours. Après de nombreux échanges avec l'ENFiP en charge du concours et du bureau RH1B en charge de la catégorie A+, la diffusion des résultats du concours a été légèrement avancée permettant ainsi aux élus en CAP de disposer des informations utiles avant le début de la CAP qui a du être décalée d'une demi-journée. Le directeur de l'ENFiP et le chef du bureau de RH1B se sont engagés pour que cette situation ne se renouvelle plus. Le nombre de places dévolues au concours étant de 135, le nombre de possibilités au titre de l'article 28 était donc de 22.5 soit 23. Le projet élaboré par l'administration répondait au 1/6ème statutaire.

Le second sujet concernait l'inscription sur le projet de tableau d'avancement au grade d'inspecteur principal d'un attaché d'administration territoriale détaché à la DGFIP depuis 2009. Pour l'Union, cette inscription étant contraire aux dispositions prévues par le PBO J 91 10 du 24 septembre 2010, l'administration devait revoir son projet.

En première réponse, le président de la CAP a argumenté sur le fait que la loi sur la mobilité (article 1 du décret 2010-467 du 7 mai 2010) induisait désormais que tout agent en détachement avait la possibilité de dérouler une double carrière.

L'Union a dénoncé l'approche de l'administration et a demandé que les agents de la filière fiscale ne soient pas pénalisés par l'application d'une disposition induite par la loi sur la mobilité. En effet, en inscrivant un agent n'appartenant pas au corps des inspecteurs des impôts, l'administration privait un agent de la filière fiscale d'une possibilité de promotion.

La discussion étant soutenue, le président de la CAP a été dans l'obligation d'admettre qu'il y avait effectivement un vrai sujet, que ce dernier n'avait pas identifié comme tel en amont et qu'il fallait donc sortir de cette ornière d'une façon ou d'une autre. Nous avons donc demandé que les travaux soient suspendus, le temps que le Directeur Général Adjoint arbitre ce litige, sur deux points essentiels à nos yeux, d'une part l'engagement que les agents C, B, A et A+ de la DGFIP ne seront pas pénalisés par les effets induits de la loi sur la mobilité en matière d'avancement d'échelon. D'autre part, nous avons exigé que la Direction Générale s'engage à tenir très vite un groupe de travail permettant d'identifier les critères d'accueil en détachement (sur le fondement de la technicité indispensable à l'exercice de nos missions) et de cadrer les règles de gestion des agents en situation de détachement.

Après arbitrage du Directeur Général Adjoint (DGA), le président de la CAP a adressé aux élus un message :

- rappelant les dispositions réglementaires existantes en matière de valorisation de l'expérience professionnelle pour les agents en position de détachement. L'administration confirmant la promotion de l'agent détaché sur un emploi d'inspecteur des impôts.
- s'engageant à ne pas réduire les opportunités de nomination des inspecteurs des impôts, actant ainsi l'inscription suite à CAP d'un 23^{ème} lauréat impôt,
- identifiant la nécessité d'un prochain groupe de travail traitant du thème de la « Mobilité ».

Lors de la CAP, le président a précisé que ce groupe de travail pourrait être tenu avant la fin du premier semestre 2011 afin de définir les orientations qui seraient applicables dès la fin de l'année 2011, notamment dans le cadre des prochaines procédures de sélections pour les accès aux grades d'IDIV, d'IP et d'AFiPA.

Dans ces conditions, plusieurs points pourraient être abordés :

- les modalités d'élaboration du dossier de candidature et le déroulement de l'entretien de sélection – orientation pour les candidats affectés à la DGFIP en position de détachement ;
- les conditions de nomination prévues pour l'intégration dans le nouveau grade de la DGFIP après la période de détachement de 5 ans prévue par la loi sur la mobilité ;
- les conditions de retour des cadres de la DGFIP ayant accompli une période de mobilité dans un organisme externe ou une autre administration et qui demandent la valorisation de leur expérience lors de leur intégration dans un nouveau grade DGFIP.

Les élus en CAP ont pris acte des avancées significatives obtenues et ont rappelé que ces orientations devaient s'appliquer à toutes catégories. Tel sera le cas après réponse du DGA.

Suite à ces engagements, la CAP a pu se dérouler de façon plus traditionnelle.

Nous avons évoqués 12 situations individuelles. Au final nous avons obtenu l'inscription d'une promotion supplémentaire.

Cette CAP confirme qu'il y a encore trop peu d'agents qui candidatent. En effet, si 6059 inspecteurs et inspecteurs départementaux pouvaient prétendre à IP 28, seuls 73 d'entre eux ont sollicité l'examen de leurs titres et seulement 46 étaient en première candidature. Au final, 23 cadres A de la filière fiscale ont été promus (18 Idiv et 5 inspecteurs) + 1 attaché d'administration territoriale.

Si l'Union se félicite de la promotion des agents inscrits au tableau, les élus ont néanmoins voté contre le dit tableau pour les raisons suivantes :

- la volumétrie des emplois proposés au concours et à la sélection est insuffisante au regard des vacances d'emplois,
- la préparation à la sélection et surtout la formation suite à nomination n'est pas satisfaisante,
- les modalités de sélections sont trop subjectives, les directeurs pouvant faire et défaire un parcours de carrière,
- la loi sur la mobilité.

Ci- après Liminaire



Déclaration Liminaire
Sélection IP 28 / Tableau d'avancement 2012

Monsieur le président,

Nous ne pouvons tenir cette CAP que dans la mesure de la publication en amont par la Direction Générale de la liste des lauréats du concours d'inspecteur principal article 27. L'Union tient à vous rappeler que la sélection IP 28 est directement liée à la volumétrie des nominations prononcées au titre du concours visé à l'article 27 du statut de catégorie A de la DGI.

C'est au final 135 agents qui accèdent par concours au grade d'inspecteur principal des impôts soit un de moins que l'année dernière. Nous nous interrogeons donc très clairement sur le bon niveau de cette promotion (158 agents dont 23 ip 28) pour faire face aux vacances d'emplois.

En préalable à notre déclaration liminaire, nous vous demandons de retirer du projet l'inscription d'un candidat qui ne remplit pas les conditions du PBO J 91 10 du 24 septembre 2010. L'article 28 du statut particulier des personnels de catégorie A de la DGI précise « que dans la limite du 1/6^{ème} des nominations prononcées au titre du concours visé à l'article 27, peuvent être choisis inspecteurs principaux de 2^{ème} classe, les inspecteurs ». Par ailleurs, les articles relatifs aux situations de détachements (articles 34 et 37) n'offrent pas de telles opportunités. Les nouvelles dispositions statutaires concernant les agents de catégorie A de la DGFIP callent un dispositif qui ne fait nullement référence à une interprétation large des dispositions fonction publique en matière de mobilité. Nous tenons à préciser, que tout au long des discussions, la direction générale s'est montrée extrêmement prudente sur cette question, n'ignorant pas que les agents de la DGFIP s'étaient fortement mobilisés contre cette loi. Nous avons pu noter l'attachement de la Direction Générale à ne pas bousculer les repères des agents et à introduire de la précarisation et de l'arbitraire dans les règles de gestion. Alors, vous comprendrez notre incompréhension face à cette proposition de nomination qui fait abstraction de tous les repères actuels de la filière fiscale en matière de règles de gestion et de technicité. Règles de gestion qui devaient par ailleurs ne pas être remises en cause avant la mise en place des nouvelles règles de gestion fusionnées. Votre lecture des textes et notamment de la loi sur la mobilité vient donc percuter et modifier cet engagement. Ce n'est donc pas acceptable. Pour justifier cette proposition de nomination vous vous référez à la loi sur la mobilité, or c'est plus exactement l'article 26.1 du décret 986 du 19.9.85 qui semble introduire cette possibilité en prévoyant que « les fonctionnaires placés en position de détachement dans un corps concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps ». Toutefois, cet article précise aussi qu'ils demeurent en situation de détachement. Pour l'Union, cet article 26.1 ne vous donne cependant pas le droit de vous affranchir des règles et pratiques actuellement en vigueur au sein de la filière fiscale, surtout en l'absence de toute discussion préalable dans le cadre d'un GT cadre. Votre décision est donc contraire aux intérêts du corps des inspecteurs des impôts et elle engendre aussi une disparité de traitement entre les agents pouvant se prévaloir de cette disposition. Le PBO ne faisant nullement référence à la possibilité pour les agents

détachés sur un emploi d'inspecteur des impôts de pouvoir bénéficier des dispositions de l'article 28 du statut, il est donc évident, que de nombreux cadres se trouvant dans cette situation n'ont pas été avisés que l'administration allait élargir pour la toute première fois le prisme de la sélection. Il y a donc disparité de traitement.

Compte tenu des règles de gestion et des doctrines en vigueur en la matière dans la filière fiscale, pour l'Union il n'est pas possible et opportun de maintenir son inscription sur la liste IP 28 au titre de l'année 2012. Nous demandons que soit retiré de la liste l'agent en situation de détachement et de tenir très vite un groupe de travail cadre traitant des problématiques d'avancement de grade pour les agents en mobilité via le détachement.

Ce point étant vu, nous pouvons rentrer dans le vif de cette CAP. Pour l'Union, la crise économique dans notre pays et dans le monde a toujours des effets dévastateurs sur le niveau de vie des peuples et sur l'architecture des réseaux publics et sociaux. Les manifestations en Tunisie, en Egypte ou en Lybie démontrent la soif des peuples en matière de justice et de démocratie. Ceci est vrai dans tous les cas et force est de constater que lorsque le pouvoir politique devient dépendant des marchés et des groupes financiers, la démocratie et la justice sociale reculent. Les fortes mobilisations de ces derniers mois, notamment autour de la question des retraites et de l'emploi, doivent interpeller le gouvernement.

Concernant le contexte DGFIP, l'Union réaffirme son opposition aux suppressions d'emplois qui participent à la dégradation des conditions de travail et à l'affaiblissement du service public. Ceci est vrai pour toutes les catégories et il est fondamental que le ministre tire les conséquences de cette politique désastreuse, en définissant un nouveau cap qui soit porteur de moyens et d'espoirs pour les services et pour les agents. Nous attendons qu'il apporte des solutions à la question de l'emploi. Compte tenu des enjeux, nous attendons des réponses mais surtout des avancées notamment en matière de plan de qualifications, de revalorisation des carrières, d'indemnitaire, ...

Le grade d'inspecteur principal n'est pas isolé des problématiques générales, nous vous rappelons que le positionnement de l'encadrement est de plus en plus difficile au sein de la DGFIP et que les mouvements de A+ sont eux aussi structurellement déficitaires.

Le malaise des cadres et notamment des IP est aussi une réalité. Comme l'Union l'a évoqué lors de CAP précédentes, il faut donner aux services les moyens de respirer et cela passe par une pression moindre en matière d'objectifs, d'indicateurs... Les IP comme les Idep sont aujourd'hui confrontés à un discours ambivalent. D'une part ils doivent donner l'impression qu'il y a une pause, une respiration et d'autre part ils doivent en douceur remplir tous les objectifs. Ils doivent donc appliquer la stratégie du rasoir à 3 lames : raser de près en évitant l'effet « feu du rasage ». Mais en période de sous effectifs flagrant cet exercice relève de l'impossible !

Les discussions en matière de gestion A et A+ sont toujours en cours et l'administration doit donner le temps nécessaire au dialogue social. L'Union a largement développé ses revendications en la matière lors de ces réunions et nous n'allons pas ici les reformuler, ni les décliner, toutefois, les élus tiennent à réaffirmer deux principes :

- les agents de catégorie A doivent avoir de réelles perspectives de carrière et force est de constater qu'il y a un différentiel important entre les deux filières à ce stade de la fusion,

- les règles de gestion doivent assurer aux agents de réels droits et leur permettre notamment de pouvoir bénéficier d'une affectation nationale la plus fine possible. Les rapprochements de conjoints doivent être possibles dès la 1^{ère} affectation. Nous réitérons notre opposition aux postes à profil.

Concernant cette CAP, nous constatons un intérêt toujours mesuré pour l'accès au grade d'IP, 73 candidats contre 87 l'année dernière. L'Union note à nouveau que trop peu d'agents postulent à cette sélection (73 sur 6059). Il y a cette année moins de candidats alors qu'il y a plus d'agents dans la plage d'appel. Doit-on y voir une crainte ou un manque de lisibilité ? Peut-être car les interrogations sur le devenir du métier, sur les règles de gestion et sur les évolutions de carrière sont fortes. De plus la réalité du métier actuel et des règles de gestion actuelles ne favorisent pas l'attractivité pour devenir IP.

La lecture des rapports des directeurs illustre, cette année encore, la subjectivité de la notion de mérite, d'un profil de carrière à un autre, d'une direction à une autre. Certains avis mettent en exergue que les mérites des agents sont parfois relativisés car la direction entend ne pas laisser s'échapper l'agent et ses compétences. Pour l'Union, le jury unique est un élément correcteur indispensable. L'examen des dossiers met en évidence qu'il y a encore des disparités de traitement, notamment autour des notions de profil, qui nous semblent assez injustes au regard des qualités intrinsèques des candidats. Nous notons à nouveau une amélioration de la qualité de rédaction des rapports du jury qui sont, pour l'essentiel, détaillés et motivés. Cette transparence est nécessaire pour la qualité de la sélection et des travaux de la CAP. Nous souhaitons que cette évolution positive perdure dans le temps.

La notion de transparence est importante et nous devons insister sur l'importance de donner aux candidats de la lisibilité. Il est anormal que de nombreux collègues écartés n'aient pas eu connaissance du rapport de leur direction. Le PBO prévoit que cet avis doit être porté à la connaissance du candidat, pour nous c'est bien avant l'oral. Concernant l'avis du jury, nous souhaitons que les agents puissent en avoir communication après cette CAP à des fins d'aide pédagogique et pour réduire une certaine opacité. Nous réaffirmons par ailleurs la nécessité d'offrir à tous les candidats un accompagnement technique tout au long de la phase préparatoire à l'oral devant le jury. Un module national de formation d'aide aux épreuves orales doit être mis en place pour ce type de sélection et il doit être proposé à tous les candidats. Par ailleurs la professionnalisation des jurys doit être maintenue et renforcée.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, réaffirme la nécessité de mettre en place un cursus de formation adapté, ambitieux et homogène pour les agents nommés IP. La formation avant et autour de la prise de poste est indispensable. Le métier d'inspecteur principal est spécifique et multiple, ces cadres doivent donc bénéficier d'une formation technique « métier » leur permettant tout au long de leur carrière d'être des référents de premier plan. Pour l'Union l'établissement de Nevers de l'ENFiP doit devenir le maillon essentiel de la formation des cadres A+ de la DGFIP. Nous dénonçons aussi les dérives qui entourent la période d'apprentissage du métier, période qui se déroule entre septembre et janvier. Nos collègues se retrouvent trop souvent isolés, sans tuteur. Il est anormal qu'ils soient considérés, dès septembre, comme opérationnels dans leurs nouvelles fonctions.

En conclusion, nous remercions le bureau RH1B pour sa disponibilité tout au long de la consultation et nous réitérons notre demande de revoir l'articulation du calendrier entre le concours IP 27 et la sélection IP 28.