



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

*La force de tous
les agents de la DGFIP*

Le 20/09/ 2011

Liminaire CAP Titularisation des inspecteurs filière fiscale, promus par liste d'aptitude et examen professionnel ; recrutement hors métropole et affectation des inspecteurs dans les DISI.

Monsieur le Président,

Cette CAP s'inscrit dans un contexte social et économique particulièrement complexe. Les politiques de rigueur et d'austérité mises en œuvre par le gouvernement répondent aux sollicitations et «supplications» des marchés mais aucunement aux attentes citoyennes.

C'est pourquoi, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce le plan gouvernemental en matière de réduction des déficits publics. Plan qui renforce les disparités et les injustices sociales. Pour nous, l'équité aurait conduit à changer d'orientation en matière de politique économique et à tourner le dos à une politique fiscale et sociale de plus en plus injuste.

L'action publique n'est visiblement plus une priorité pour les décideurs politiques et économiques, le développement du secteur marchand devenant pour eux essentiel. Les choix opérés en matière de révision générale de politique publique et notamment les vagues successives de suppressions d'emplois illustrent parfaitement cette dérive. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cette politique a des conséquences sociales néfastes pour la grande majorité de nos concitoyens. Elle va aggraver la casse des services publics et accélérer la récession économique.

Ces orientations ont aussi des incidences humaines lourdes de conséquences. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la dégradation constante des conditions de vie au travail des agents est pour beaucoup liée aux déficits d'emplois.

A cela s'ajoute aussi les pertes de repères des personnels suite aux réformes.

Autre conséquence de la crise, la politique d'austérité en matière salariale. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme que la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des agents. Le refus de revalorisation et de réduction des écarts indemnitaires entre les catégories A, B et C, le gel de la valeur du point d'indice, le refus de mettre largement en place le 8^{ème} échelon du C sont autant de signes de mépris vis-à-vis des personnels.

Le bilan social est donc des plus négatifs et l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires exige des nouveaux ministres mais aussi de l'administration de réelles réponses aux revendications des agents de la DGFIP.

Depuis le 1^{er} septembre 2011, les nouveaux statuts sont entrés en vigueur. Ils modifient les repères statutaires connus par les agents, et ont pour effet papillon de bouleverser les contours des CAP. Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est fondamental que l'administration apporte aux agents toutes les informations nécessaires quant aux conséquences « individuelles » des modifications statutaires.

Par ailleurs, nous attirons l'attention de la Direction Générale sur l'importance du bon fonctionnement des instances paritaires et du dialogue social tant au plan national que local. Toutefois, avec la création des DISI, des difficultés spécifiques apparaissent. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires attend de la Direction Générale que les droits et garanties des agents en matière de défense individuelle et collective soient tout particulièrement respectés. Les fusions et regroupements de service, les restructurations engendrent systématiquement des pertes de repères mais aussi des problématiques nouvelles. Avec les DISI, comme avec la création de l'ENFiP, les agents sont confrontés à une lourdeur certaine du fonctionnement administratif de ces « supras structures ».

Lors de cette CAP, nous aborderons l'affectation des inspecteurs dans les DISI. Ce mouvement a le mérite de clarifier la situation. Toutefois, la création des DISI inquiètent les agents notamment sur le bon suivi de leur situation individuelle. Deux exemples de préoccupations fortes pour les agents :

- La liste d'aptitude. Si les instructions données par la Direction Générale sont assez claires, les explications en local du dispositif prévu ne semblent pas avoir été suffisamment rassurantes. L'administration centrale doit vérifier la bonne compréhension de ce dispositif tant par les services RH que par les agents. Par ailleurs, lors des CAP locales de LA (ex CSI, DD/DRFiP), les experts dont la convocation est demandée par les élus devront être convoqués sans restriction dès lors qu'ils appartiennent au périmètre de la Disi.
- Cette réforme est structurante sur les métiers et les missions. L'absence de lisibilité notamment sur l'évolution des applications informatiques inquiète les agents. Si leur métier est impacté, ne seront-ils pas obligés de subir une mobilité fonctionnelle ou/et géographique forcée ? Sur ces questions l'administration doit répondre et s'engager.

Concernant cette CAP de titularisation des inspecteurs de la filière fiscale, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires tient à souligner une évolution majeure qui sera effective pour la promotion à venir, à savoir la nomination et la titularisation dans le grade d'inspecteur dès le 1^{er} septembre N (2012). Le fait de titulariser les agents sans passer par l'obligation de suivre un stage probatoire est une avancée majeure que nous réclamions de longue date. Nous ne referons pas ici le procès du stage probatoire et de tout ce qu'il y a de perfide dans cette notion.

Heureusement, peu de situations d'échec ont été recensées au cours de ces dernières années. Cela démontrait d'une part l'inutilité d'une période d'essai préalable à la titularisation et d'autre part le fort investissement personnel des agents dans l'appropriation des nouvelles connaissances nécessaires à l'exercice de leurs missions en qualité de cadre A. Un bémol néanmoins à ce constat positif, votre proposition cette année de faire redoubler son stage probatoire à un agent. Nous reviendrons longuement sur cette situation lors de nos discussions, mais dès à présent, nous soulignons trois points de principe :

- Pendant une année, ces agents sont en stage et ils doivent tout au long de cette période être accompagnés, formés tant au niveau théorique que pratique. En aucun cas, ils ne peuvent être assimilés à des agents aguerris. Dès lors qu'il y a carence sur ce point, l'agent ne peut être tenu responsable de son manque de savoir, de savoir faire, ou de savoir être.
- En fonction des métiers, des affectations, l'organisation des stages est différente. Le principe est que les agents doivent dérouler un stage dans une structure distincte de sa structure d'affectation. Ce n'est pas toujours le cas, ce n'est pas toujours possible notamment pour certaines spécialités. Néanmoins, il n'est pas acceptable que les disparités de situation jouent en défaveur des agents.
- Le rapport de titularisation ne peut pas être assimilé à un exercice d'évaluation annuelle. Si un agent fait l'objet de réserves sur tel ou tel point dans l'exercice de sa mission, cela veut-il dire forcément qu'il y a des réserves sur sa capacité à être cadre A ? Les problèmes inhérents à une structure comme par exemple le sous-effectif en emplois, la prise en charge des objectifs, etc... , doivent ils interférer avec l'analyse objective de la capacité ou non d'être cadre A ? A ces deux questions nous répondons très clairement non !

Enfin, comment pouvez-vous, pourrez-vous, expliquer, justifier, alors que nous venons de passer sous le régime des nouveaux statuts DGFIP la non titularisation à l'issue du stage probatoire d'un agent qui a manifestement démontré qu'il disposait de toutes les qualités attendues d'un cadre A ? Pour l'Union, aucun des agents issus de cette promotion ne mérite d'être disqualifié ou d'être pénalisé ! La titularisation immédiate de toutes et de tous est pour nous une évidence et une nécessité.

Cette année, il nous faut à nouveau revenir sur l'organisation de la période de stage et donc de formation. La période en école demeure pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires totalement sous dimensionnée. Le projet de réduire la durée en école est pour nous une hérésie mais surtout une erreur manifeste qui sera lourde de conséquence sur la technicité des agents. Dès lors que les agents perdent de leur technicité, dès lors qu'ils perdent de leur savoir professionnel, les services perdent en qualité. Ce qui compte pour l'utilisateur, c'est d'avoir face à lui un sachant, capable de répondre à ses questions, de traiter sa demande avec efficacité et en conformité avec les dispositions réglementaires, d'expertiser ou de contrôler sa situation avec objectivité et professionnalisme. L'administration ne peut se payer le luxe de faillir en la matière surtout en période de restriction d'emplois, et ce ne sont pas certains outils d'aides ou les organigrammes fonctionnels qui lui permettront d'assurer correctement les missions de service public.

C'est bien le haut niveau de technicité des agents et la capacité des services à faire face aux demandes des usagers qui donneront du sens au renom de la DGFIP.

C'est pourquoi l'Union attend que l'administration se donne les moyens de sa politique tant en matière d'emploi, qu'en matière de formation professionnelle. Nous tenons à rappeler que le mouvement de mutation 2011 a mis en exergue un déficit en cadres A en situation de prise de poste effective. Pour nous, cette situation est de nature à précariser la situation des inspecteurs élèves en stage premier métier depuis le 1^{er} septembre mais aussi des stagiaires de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel.

Quelques remarques de fond sur la formation des agents promus par liste d'aptitude :

Certains ont effectué leur stage probatoire sur un seul poste et n'ont pas eu la possibilité de découvrir d'autres services, d'autres missions.

La formation pratique doit, pour l'Union, s'inscrire dans une démarche globale d'approche de toutes les missions, de tous les services. Tous doivent pouvoir découvrir le monde de la vérification, du recouvrement, de la gestion professionnelle, etc...et désormais, des missions de la filière gestion publique.

La qualité de la formation détermine la qualité de leur déroulement de carrière et constitue le levier essentiel de leur libre choix en matière de mobilité fonctionnelle. Elle détermine aussi le niveau de bien être ou de mal être au travail.

Pour l'Union, un agent mal formé ne peut pas s'épanouir dans son travail, et pourra difficilement faire face aux enjeux de sa mission. Dès lors, il devient fragile : fragile vis-à-vis des usagers, fragile vis-à-vis de sa hiérarchie, fragile vis-à-vis de ses collègues, fragile vis-à-vis de sa propre vie personnelle.

Concernant leur stage pratique ;

L'Union tient à réaffirmer son opposition radicale à ce que les agents soient positionnés pendant ce stage pratique sur des postes vacants. Les stagiaires n'ont nullement vocation à combler les vacances d'emplois, à doper les objectifs. Ces stagiaires doivent disposer, à leurs côtés, de moniteurs expérimentés, attentifs à leurs attentes. C'est pourquoi, il faut renforcer la formation des moniteurs de stage et leur octroyer des décharges d'objectifs compatibles avec cette mission.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le dispositif de formation initiale des agents promus par LA ou examen professionnel est de toute évidence sous dimensionné. Les agents promus en catégorie A par LA ou examen professionnel doivent bénéficier d'une formation initiale de haut niveau leur permettant d'exercer toutes les missions fiscales ou de gestion publique statutairement dévolues à leur corps. Le cursus de formation actuel nous apparaît comme inadapté. Il doit être revu dans son positionnement comme dans sa durée. En attendant, l'Union demande que tous les agents qui à l'issue de leur période de stage pratique auraient besoin de formation supplémentaire puissent en bénéficier de manière systématique.

Avant de conclure sur la titularisation, un dernier mot sur la liste d'aptitude 2012. Cette année, la sélection s'opère dans le cadre des statuts fusionnés. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires attend que la Direction Générale s'assure notamment que les directions locales respectent bien l'esprit des textes, que les agents aient bien reçus toutes les informations nécessaires et qu'aucun entretien ne soit réalisé dans une logique de comité de sélection. En effet, une ambiguïté subsiste au niveau des directions locales sur la nécessité d'organiser un entretien individuel avec les candidats. Certaines directions se limitent à une réunion informelle devant l'ensemble des postulants. Cela ne nous paraît pas satisfaisant. En effet, comment peut-on ainsi apprécier, comme il est formulé dans le BO, la motivation et les potentialités d'encadrement des agents ?

L'administration centrale doit s'assurer de la bonne compréhension de ce dispositif tant par les services RH que par les agents.

Pour les CAP locales, nous demandons que la direction générale réexplique très clairement aux directions que dans le cadre des travaux préparatoires, les élus devront impérativement avoir communication des documents prévus à cet effet (cf guide des travaux). Par ailleurs, conformément aux décisions prises par le directeur général adjoint en groupe de travail, nous rappelons qu'aucun échange sur le classement des candidats ne peut intervenir en CAP, les élus en étant seulement informés après les opérations de vote et à l'issue des débats. Ce point de cadrage devra aussi être réaffirmé par la Direction Générale.

Avant de conclure ce point relatif aux titularisations, l'Union tient à nouveau à rappeler que les agents ayant accédé à la catégorie A avant le 1^{er} janvier 2007 (décret Jacob) restent encore et toujours fortement mécontents de l'absence de mesure de compensation en matière notamment de règles de gestion, de déroulement de carrière. L'Union attend toujours que l'administration mette en place un correctif.

Les recrutements hors métropole.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires constate que certains avis défavorables ne sont pas réellement motivés. Par soucis de transparence, mais aussi de compréhension pour les agents concernés, il est important qu'ils puissent avoir communication d'avis circonstanciés et motivés.

Cette CAP se tient suite à la mise en place des statuts fusionnés en formation conjointe. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires n'a jamais été favorable à la fusion et depuis l'annonce par Eric Woerth de ce grand chantier nous avons toujours mis en avant son incohérence au regard de la spécificité des missions, des métiers. Nous avons aussi combattu l'idée de fusionner les corps car il est pour nous difficile de concevoir des agents DGFIP omni compétents compte tenu de la multiplicité des métiers et missions. Mais l'administration est passée outre, avec néanmoins beaucoup de prudence comme nous avons pu le constater tout au long des discussions sur les statuts, les règles de gestion et la formation. Ceci étant dit, nous nous félicitons de pouvoir enfin siéger en formation conjointe, permettant ainsi aux agents d'avoir la conviction que les élus sont au service de toutes et de tous, quelle que soit la filière d'origine.

Nous remercions le bureau RHIC pour les éléments transmis et pour sa disponibilité lors de la consultation.