



CAP LISTE D'APTITUDE DE C EN B 2011 FILIÈRE FISCALE

..... Déclaration liminaire - CAP n° 5

A la DGFIP, les organisations syndicales de la DGFIP ont été reçues jeudi 10 mars par le ministre sur son invitation, comme il s'y était engagé il y a quelques mois lors d'une précédente audience.

Lors de cette réunion, M. Baroin a fait quelques annonces :

- ▶ la mise en place du 8ème échelon de la catégorie C en 2012,
- ▶ le niveau actuel du plan de qualification maintenu entre 2012
- ▶ et l'abondement de la prime de fusion de 350 à 500 euros brut annuel...

Ensuite, ce dernier a analysé la fusion comme une grande réussite, nous lui laisserons sa propre appréciation...

Puis, il a garanti, de la main sur le cœur le maintien des missions.

Et dans la foulée, la poursuite de la politique de suppressions d'emplois dans les volumes actuels .

Maintenir toutes les missions en poursuivant la vague de suppressions des emplois, permettez-nous de nous interroger...

La CGT a rappelé au ministre que, par delà les annonces positives pour les agents répondant à quelques-unes des revendications de la plate-forme syndicale unitaire, la réalité des services est bien différente de celle énoncée et que les discours lénifiants sur la fusion et le maintien des missions ne résistaient pas face à des suppressions d'emplois massives que doivent subir les services !

En effet, celles-ci sont bien le cœur de la dégradation des conditions de vie au travail. Et au-delà des chantiers en cours qui doivent aboutir (comme par exemple sur les indicateurs), il s'agit bien d'arrêter cette hémorragie d'emplois et d'en définir, à partir des missions, les besoins réels.

De plus, si le ministre affirme au travers des mesures annoncées reconnaître le travail des agents, il s'agit ni plus ni moins que d'utiliser les suppressions d'emplois pour les financer... dans la logique du plan d'accompagnement social de la fusion.

Or, pour la CGT, la reconnaissance des agents de la DGFIP passe par des mesures d'un autre niveau, et qui soient bien un « plus ».

Conformément aux engagements pris par la direction, il est nécessaire que le dossier des régimes indemnitaire reconnaissant les qualifications des agents soit ouvert... mais aussi, et surtout, celui de la revalorisation du point d'indice ! Car 150 € Brut sous forme d'IMT supplémentaire, c'est approximativement un peu plus de 10 € net par mois : bien loin de la perte de plus 10% de la valeur du point d'indice depuis 10 ans !

Montreuil le 15 mars 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451 - 263 RUE DE PARIS
- 93514 MONTREUIL CEDEX ● dgfip@cgt.fr
- www.financespubliques.cgt.fr
- Salle CAP : 01.48.18.80.72 - 80.74 - 80.75 - 81.10
- Télécopie : 01.48.18.80.66

Pour la CGT Finances Publiques, si les annonces du ministre apportent objectivement un « petit plus » aux agents, les confirmations des « moins » ne peuvent qu'inquiéter sur l'avenir des missions, le sort des agents et de leur condition de vie au travail.

Le ministre et la direction générale doivent apporter des réponses d'un autre niveau aux revendications des agents.

Problème de pouvoir d'achat, faible reconnaissance des qualifications, deux thématiques qui sont au cœur de la CAP qui nous intéresse ce jour...

Comme l'an dernier, le nombre de promus en 2011 est très important, dans la logique des décisions politiques effectuées par le ministre au titre du plan social d'accompagnement de la réforme, dont le maintien a été confirmé par les annonces ministérielles d'hier.

Ce choix ne nous convient pas : il privilégie les promotions internes par liste d'aptitude au détriment des concours qui ont notre nette préférence. La CGT revendique le strict respect des dispositions statutaires du décret portant statut particulier des contrôleurs, qui fixe dans son article 6 un recrutement par liste d'aptitude limité au maximum à 2/5 du corps.

Le nombre total des recrutements dans le corps des contrôleurs, hors liste d'aptitude a été arrêté pour 2010 à 741. Donc si le décret était respecté, avec 718 promotions par liste d'aptitude, il devrait y avoir 1 077 autres recrutements. On est bien loin du compte car il manque 336 recrutements, alors que l'on sait déjà qu'ils feront cruellement défaut pour le mouvement des mutations au 1er septembre prochain.

Les promus de cette année seront classés dans le NES. Nous avons eu en d'autres lieux l'occasion de dénoncer tout le mal que nous pensons de cette nouvelle carrière. Pour eux, le reclassement de C en B peut être moins favorable que dans l'ancien système et ils n'auront quasiment aucune chance d'accéder à l'indice terminal du grade de contrôleur principal, compte tenu de l'allongement de la carrière.

Comme tous les ans, nous évoquerons le sujet de la notation, parce qu'elle impacte fortement les

critères de sélection par liste d'aptitude.

Après avoir dénoncé le système issu du décret de 2002, des discussions vont s'ouvrir pour l'application du décret du 28 juillet 2010. La CGT est d'ores et déjà intervenue pour exiger l'application de l'article 1 de ce décret qui prévoit le maintien d'un système de notation dans les statuts particuliers. Sans anticiper sur ces futurs débats, la CGT porte une appréciation très critique sur les nouvelles modalités d'évaluation/notation et sur les restrictions des voies de recours. La CGT revendique une appréciation de la valeur professionnelle des agents qui reconnaisse vraiment les qualifications mises en oeuvre.

Parmi toutes les réformes régressives subies depuis plusieurs années, celle des listes d'aptitude n'est pas la moindre, avec par ailleurs des changements d'orientations tous les ans. Dans le cycle de discussions sur les nouvelles règles de gestion, la CGT a rappelé sa revendication de la suppression de la liste d'aptitude au bénéfice d'un examen professionnel, compte tenu de la trop grande subjectivité des modalités de sélection. Malheureusement, ce n'est pas la voie qu'a choisie la direction générale dans son projet.

Cette liste d'aptitude sera la dernière pour l'accès au corps des contrôleurs des impôts, du fait de la fusion des corps le 1er septembre 2011.

Nous rappelons donc notre opposition sur trois points particuliers, sur lesquels nous reviendrons aussi dans les discussions sur les règles de la future liste d'aptitude pour l'accès à contrôleur des finances publiques.

1 – L'équité de traitement entre tous les candidats

Dès les CAPL, les élus locaux ne disposent que de l'évaluation / notation des cinq années précédentes. Les rapports d'aptitude ne sont disponibles que pour les candidats « excellents ». Nous réclamons un rapport d'aptitude pour tous les candidats, seule condition pour un traitement équitable. Sur ce point, nous notons que très peu de candidats ont eu communication de ce document, malgré une mention explicite dans le PBO de cette année.

Faute d'éléments, ce dispositif conduit à écarter des débats de la CAPN les candidats que les directions ont labellisés « très bon » ou « à revoir » après CAPL.

2 – Le déroulement des travaux, qui reste arbitraire et subjectif du début à la fin.

D'abord, les directeurs choisissent les lauréats. Selon le comportement de son président, les CAPL ont un rôle très diversifié. Certaines directions refusent totalement de modifier leurs choix initiaux. Le nombre de promus potentiels est trop souvent une information considérée comme « secret défense », tout comme le classement des candidats qui est nié. Ce fonctionnement très disparate d'une direction à l'autre est inéquitable et inacceptable. A titre d'exemple, nous citons la direction du Nord qui a inventé une 4ème catégorie de candidats pour constituer un vivier.

Compte tenu de l'absence de transparence en local sur ces points, nous demandons pour tous les cas évoqués le potentiel de la direction et le classement. Nous revendiquons de nouveau des informations précises sur les modalités de calcul de ce potentiel et sa communication aux élus dans les CAPL.

Après l'examen en local, un deuxième tri est opéré par la DG. Malgré les explications apportées en CAPN sur ces choix, les critères restent encore très subjectifs et pas toujours lisibles.

Comme dans toutes les CAPN siégeant après des CAPL préparatoires, nous avons toujours des difficultés avec les PV : pas toujours signés et approuvés et ne retraçant pas les débats de manière précise.

3 – Les critères de sélection

La notation prend une place importante : la plus grande part des promus ont une majorité de variations de + 0,06 ces cinq dernières années.

Cela confirme bien nos propos dans les CAP et commissions nationales d'appel de note sur le caractère discriminatoire de la note. Certes, pour l'alibi, quelques promus ont un « paysage de

notation » un peu moins flatteur. La note maximale est donc une condition nécessaire pour être promu, même si elle n'est pas suffisante puisque nombre de non promus ont aussi eu + 0,06 parfois jusqu'à quatre années de suite.

Nous apprécions d'avoir communication des statistiques sur les promus en consultation, ce qui nous permet d'effectuer une analyse des caractéristiques de la promotion. Les dispositions de fléchages de fin de carrière conduisent à une moyenne plus élevée, tant en ancienneté qu'en âge des promus, avec cette année 18 promus de plus de 61 ans, contre 12 l'an dernier.

Le dispositif de formation initiale qui avait été acquis au fil des ans, est remis en cause depuis plusieurs années. Ces agents ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs : deux semaines de tronc commun, un stage pratique de 3 semaines puis des « formations complémentaires ». Très attachés à cette question de formation initiale, mais aussi aux doctrines d'emplois, la CGT revendique une formation de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B.

Enfin, nous estimons que tous les candidats remplissent les conditions pour obtenir une promotion, en conséquence nous évoquerons les dossiers dans cette optique et sans opposer les agents entre eux.

La CGT s'étonne de la proposition d'examiner en préalable le dossier d'un agent n'ayant pas de CAPL. Il s'agit d'un agent en poste à Mayotte ; il est donc actuellement affecté DRFiP de la Réunion comme en atteste la mention sur sa fiche de notation. Or, cette direction a tenu une CAPL de sélection pour la liste d'aptitude de C en B. Nous pensons donc que son cas aurait pu faire l'objet d'un examen par cette CAPL.

● Salle CAP :
01.48.18.80.72
ou
80.74 - 80.75 - 81.10
● Télécopie :
01.48.18.80.66



CAP Liste d'aptitude de C en B 2011

Filière Fiscale

La CAP Nationale examinant les promotions de C en B s'est réunie les 14 et 15 mars 2011.

Le projet comportait 710 promus pour 3 653 candidats (contre 626 promus et 3 359 candidats en 2010). Au cours de la CAP, la DG a ajouté 8 agents dans les directions suivantes : Bouches du Rhône, Charente, Haute Garonne, Puy de Dôme, Rhône et DRESG.

C'est la Direction Générale qui a choisi les 718 promus parmi les candidats labellisés « excellent » au niveau local. Pour être retenu, il faut remplir les critères fixés par la DG : au moins quatre majorations sur les 5 dernières années dont au moins deux fois + 0,06.

Les promus sont majoritairement AAPI 1ère classe : 89,6 %. Parmi eux, ils sont 33 % au 6ème échelon et 46,5 % au 7ème échelon. L'an dernier, les AAPI 1ère classe étaient 84,5 % et majoritairement au 6ème échelon. Les AAPI 2ème Classe qui constituaient 15,5 % des promus en 2010, n'en représentent plus que 10,4 % cette année. Le dispositif de « fléchage de fin de carrière » conduit à promouvoir des agents ayant une plus grande ancienneté.

Le nombre de promus dans la tranche 40/44 ans reste assez stable et ne représente qu'un très faible pourcentage de 5,6 %. Comme les années passées, la majorité des promus se trouve dans la tranche d'âge 45/55 ans. Mais ils ne représentent plus que 72 % des promus contre 92,6% il y a encore deux ans. On assiste donc à un « vieillissement » de cette promotion. Les promus âgés de plus de 55 ans sont 159 ce qui représente 22,4 % du total des promus, dont 18 de plus de 61 ans (2,5 %).

Après avoir décidé de limiter strictement les promotions aux agents de moins de 55 ans pendant de nombreuses années, il n'y a désormais plus de limite d'âge, toujours dans la logique des engagements de « fléchage de fin de carrière ».

Au projet aucun agent de plus de 63 ans n'avait été promu. La situation de tous les agents de plus de 63 ans a été examinée au cas par cas pendant la CAP ce qui a permis d'en promouvoir un né en 1947.

Un rapport n'est établi à l'issue de la CAPL que pour les seuls candidats classés « excellent ». En l'absence de rapport communiqué aux élus nationaux pour la défense des « à revoir » et des « très bon », nous n'avons pas d'arguments pour intervenir sur ces dossiers en séance. Ce traitement constitue un déni d'équité entre tous les candidats. Nous avons dénoncé cette situation et redemandé la rédaction de rapports pour tous les candidats, ce que la DG refuse toujours de mettre en place.

Suite aux décisions ministérielles pour le « traitement social » des fins de carrière, le nombre de promotions par liste d'aptitude est en très nette augmentation depuis 2009 : 718 en 2011, 634 en 2010, 643 en 2009 au lieu de 380 en 2008. Par ailleurs, pour cette même année 2011 l'administration n'a recruté par toutes les autres voies que 741 contrôleurs (Concours internes et externe, contractuels, etc).

Cela ne respecte pas les dispositions statutaires qui limitent les recrutements par liste d'aptitude à 2/5 de tous les recrutements dans le corps des contrôleurs. A partir de 718 promus par liste d'aptitude, ce sont 1 077 autres recrutements qu'il aurait fallu prononcer. Il manquerait donc 336 recrutements de contrôleurs en 2011, lesquels feront bien défaut pour pourvoir tous les postes lors du mouvement de mutation du 1er septembre prochain.

La CGT revendique l'application des dispositions statutaires, afin de privilégier les recrutements par concours qui doivent demeurer la règle générale. Or, toute augmentation du pourcentage des promotions par liste d'aptitude se fait au détriment de celles effectuées par concours.

Depuis 2007, il existe un « potentiel » d'agents promouvables pour chaque direction. Ainsi, les directeurs connaissent par avance le nombre de candidats qui ont de réelles chances d'être promus. Après la CAPL, ils doivent classer tous les candidats par ordre de préférence.

En CAP nationale, la DG nous indique le potentiel de la direction et le classement pour chaque agent. Par contre, dans les CAP locales, les directeurs refusent le plus souvent de communiquer ces informations. Nous avons demandé que la même transparence soit appliquée sur ces chiffres en local. Encore une fois, c'est l'opacité la plus totale qui prévaut en particulier au niveau local.

Nous avons enfin évoqué le problème de la formation initiale. Les promus de cette sélection arriveront sur un poste de contrôleur le 1^{er} septembre, avec au mieux une formation théorique de 2 semaines.

Le dispositif acquis au fil des ans, a été petit à petit remis en cause. Ces agents ne bénéficieront pas d'une formation suffisante pour exercer dans de bonnes conditions leurs missions de contrôleurs. Nous estimons que les stages de formation complémentaires après la prise de poste doivent être obligatoires et non optionnels.

Très attachée à cette question, la CGT Finances Publiques revendique une formation initiale de haut niveau, quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie B.

Augmenter sensiblement les promus en B par voie de liste d'aptitude qui ne disposent que d'une formation de courte durée se traduit pour l'administration par des « économies » en matière de coût, par rapport à la formation initiale sur un an dispensée en école pour les lauréats des concours.

Ces constats confirment notre opposition à l'égard des conditions de sélection et que tout reste à gagner en matière de transparence et d'objectivité. Nous avons rappelé nos revendications : la CGT Finances Publiques demande le remplacement de la liste d'aptitude par un examen professionnel assorti de critères objectifs liés à l'ancienneté. Après une première réunion sur les nouvelles modalités de sélection par liste d'aptitude dans le cadre de la fusion des corps, force est de constater que la direction générale ne s'oriente pas dans cette voie. Le futur dispositif n'est pas encore finalisé, et il n'y a pas de lisibilité pour les promotions par liste d'aptitude en 2012.

Compte tenu de toutes nos revendications sur la liste d'aptitude, nous avons refusé de prendre part au vote.

Les agents promus seront reclassés dans les conditions suivantes :

ECHOLON	DURÉE	INDICE	ECHOLON	DURÉE	ANCIENNETÉ	INDICE	GAIN
AAPI 1^{ère} classe			Contrôleur 2^{ème} classe				
4 ^{ème} avant 18 mois	3 ans	360	7 ^{ème}	3 ans	9/5 Ancienneté acquise	371	11
4 ^{ème} après 18 mois	3 ans	360	8 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	384	24
5 ^{ème}	3 ans	377	8 ^{ème}	3 ans	Ancienneté acquise	384	7
6 ^{ème} avant 1 an 6 mois	4 ans	394	9 ^{ème}	3 ans	Ancienneté acquise X 2	400	6
6 ^{ème} après 1 an 6 mois	4 ans	394	10 ^{ème}	3 ans	2/5 Ancienneté acquise au-delà d'1 an 6 mois	420	26
7 ^{ème}	-	416	10 ^{ème}	3 ans	1/2(Ancienneté acquise) + 1 an	420	4
AAPI 2^{ème} classe			Contrôleur 2^{ème} classe				
8 ^{ème}	4 ans	350	7 ^{ème}	3 ans	5/8 Ancienneté acquise	371	21