



Union SNUI – SUD Trésor solidaires
80/82, rue de Montreuil ● 75011 PARIS
Tél. 01.44.64.64.44 ● Fax 01.43.48.96.16
www.snui.fr ● Courriel : snui@snui.

16 mars 2010

CAP LISTE APTITUDE DE B EN A

Monsieur le Président,

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une CAP qui en matière de méthode nous pose un vrai problème de fond. En effet, l'Union réaffirme un principe fondamental : ce n'est pas en CAP que l'on édicte des règles ! Et pourtant, aujourd'hui tel est le cas pour la sélection des agents de plus de 58 ans. C'est totalement anormal et incompréhensible, car cela a été possible pour la LA de C en B. Cette situation est d'autant plus anormale, que certains directeurs, laissent entendre aux agents que ce sont les syndicats qui vont définir les règles. La ficelle est un peu grosse ! Plus sérieusement, l'Union regrette que la DG n'ait pas tenu en amont de la mise en œuvre du processus de sélection un groupe de travail national permettant d'affiner la décision prise lors du groupe de travail du 16 mars 2009 sur les fins de carrière. Groupe de travail qui a conduit à introduire une mesure d'âge plus favorable pour les agents de plus de 55 ans. Pour l'Union ce manque de discussion en amont a conduit, d'une part les directions à appréhender différemment l'esprit de la mesure (nous y reviendrons ci-après) et d'autre part, la DG a diffusé un projet partiel, renvoyant à la CAP l'examen des candidatures de + de 58 ans. L'Union attend que la DG définisse, après concertation avec les organisations syndicales, un cadre précis et transparent pour la campagne 2011.

Dans le contexte particulier de cette CAP, l'Union réaffirme des principes revendicatifs clairs :

- le volume des emplois offerts par LA ne doit pas excéder 1/6 des recrutements et doit rester inférieur aux possibilités offertes aux concours internes et/ou à l'examen professionnel de B en A. Tel n'est pas le cas !
- la LA doit permettre à des agents exclus des voies traditionnelles de promotion de pouvoir évoluer dans leur carrière.
- Un volume très significatif de possibilités doit être offert aux agents en fin de carrière. Ainsi, la notion de grade et d'âge doit être priorisée.
- Les références en matière de coupure de grade et d'âge doivent bénéficier à tous les agents, quelle que soient leur situation et leur position.

Concernant ce projet, l'Union ne peut que réitérer des remarques déjà formulées par le passé, comme le fait de faire « espérer » une promotion à des agents alors qu'ils ne sont pas encore en rang utile au regard de votre doctrine. Par ailleurs, l'examen des dossiers et des PV des CAP locales démontrent qu'il y a de réelles disparités dans le traitement des candidatures. En fonction de la conception qu'ont les directeurs locaux de la liste d'aptitude, les situations individuelles sont traitées différemment. Pour l'Union, le système actuel est défaillant et la doctrine mise en place par l'administration centrale n'a pas le mérite de la transparence et de la vertu. En effet, les agents ne sont pas avisés des raisons qui conduisent à écarter leur

candidature, alors qu'ils remplissent toutes les conditions édictées au PBO de liste d'aptitude de B en A. Pour être très clair, il n'est pas compréhensible que l'administration écarte sans s'en expliquer des agents au motif qu'ils n'ont pas 10 ans de service DGFIP filière fiscale ou qu'ils ont accédé à la catégorie B par liste d'aptitude. Les agents ont droit à la vérité. Dans le cadre des règles de gestion actuelles, lorsque des règles internes, non écrites conduisent à écarter leur candidature, l'administration a le devoir d'expliquer aux agents évincés le pourquoi du comment !

Concernant les éléments statistiques qui nous ont été remis, si l'Union constate une baisse du nombre d'agents figurant sur la plage d'appel (16024 contre 16156 en 2009) nous notons une hausse significative des agents candidatants. Ceci s'explique notamment par la mesure d'âge annoncée mais aussi par l'attachement des cadres B à voir leur forte technicité en B reconnue. Le nombre d'agents classés Excellent est lui aussi en hausse (414 contre 369), ceci est un point positif, certaines directions ne s'étant pas auto limitées dès le départ, et d'autres ont joué le jeu de la mesure d'âge. Néanmoins, toutes les directions n'ont pas interprété le PBO de la même façon, certaines examinant les candidatures des agents de 58 ans au même titre que les candidatures des agents plus jeunes, d'autres ont eu une approche distinctive entre les deux publics (- 57 ans et + de 57 ans). Nous notons par ailleurs avec regret que dans la tranche d'âge des plus de 61 ans, le nombre d'agents ayant réellement postulé soit aussi faible, alors qu'il y a une réelle attente de leur part. L'Union revendique l'ouverture d'une réflexion particulière pour répondre aux attentes des agents B en matière de couronnement de carrière.

Au cours de cette CAP, la mesure d'âge mise en œuvre cette année par l'administration doit pleinement jouer son office. C'est pourquoi, l'Union attend que l'administration ouvre un nombre significatif de possibilités aux agents de plus de 58 ans et réfléchisse à des mesures de souplesses en matière de gestion pour les agents qui partiront à la retraite en 2012 et 2013.

L'Union constate par ailleurs que les modalités d'organisation du dialogue direct et personnel avec les candidats, prévu au PBO, sont elles aussi disparates. Dans certaines directions, les candidats 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 de chaque candidat à exercer les fonctions d'inspecteur, il ne stipule nullement que le candidat doit valoriser sa carrière et défendre sa candidature face à un jury. Pour l'Union, ce point mérite d'être très vite clarifié, mieux encadré et très clairement expliqué aux postulants.

Cette CAP est aussi en interaction avec la publication des admissions aux concours d'inspecteurs (interne et externe) et avec l'examen professionnel hypothèque et cadastre. Nous souhaitons que l'administration prévoie le fait que des agents inscrits sur ce projet de liste d'aptitude puisse aussi être lauréat du concours ou de l'examen professionnel. Nous demandons ainsi, que ces derniers puissent, comme pour les lauréats de l'examen professionnel, opter pour l'une ou l'autre des sélections, ceci afin de ne perdre aucune possibilité de promotion.

Avant de conclure, quelques observations de contexte général. Le malaise des agents de la DGFIP est très important. Les élus de la CAP 3 de l'Union invitent le directeur général à être attentif aux revendications portées par l'intersyndicale DGFIP.

Pendant presque 2 ans, les agents de la DGFIP ont fait preuve d'une certaine patience, écoutant les propos du DG et observant sans à priori les modalités de mise en œuvre de la réforme. Ce temps là est achevé !

Les actions qui se multiplient au plan local démontrent l'ampleur des mécontentements. Ces mécontentements sont alimentés par la dégradation des missions, l'absence de véritables revalorisations des carrières, l'absence d'ambition en matière indemnitaire, l'absence d'ambition en matière statutaire, les inquiétudes en matière de règles de gestion, les suppressions d'emplois ! C'est pourquoi, le 23 mars, les agents se mobiliseront notamment pour la défense de leur mission, de leur statut, de leur carrière, de leur pouvoir d'achat. Ils aspirent aussi à de véritables améliorations en matière de condition de travail. Ils en ont assez des reculs, des non réponses, des faux semblants. Lors du GT du 16 février le Directeur Général a fortement déçu les personnels par son manque d'ambition et par l'absence de revalorisation des carrières C, B et A, d'où la montée en puissance des mécontentements et le DG a pu le mesurer lors de certains de ses déplacements.

Les agents se mobiliseront aussi fortement pour la défense de leur régime de retraite. Ils sont attachés au système actuel de retraite des agents du public et ils n'accepteront pas que ce sujet soit ré-ouvert et traité dans la précipitation en contradiction avec les valeurs du service public.

En conclusion, nous remercions le bureau RH1C pour sa disponibilité lors de la consultation mais nous soulignons que les conditions de consultations ne sont pas satisfaisantes en terme de moyen (photocopieur, etc...) L'Union note que le nombre de dossiers augmente, ceci explique et légitime l'allongement de la durée de consultation. Nous vous remercions donc pour cela. Nous espérons que les travaux de cette CAP permettront de traiter au mieux toutes les situations évoquées et nous espérons que le temps nécessaire y sera consacré.