

CAP DE SELECTION AU GRADE D'INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES PAR LISTE D'APTITUDE ANNEE 2013

COMPTE-RENDU CGT Finances Publiques

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT FINANCES PUBLIQUES :

Les confédérations CGT et FO ont **refusé de signer l'accord national interprofessionnel** lequel a néanmoins été adopté à l'Assemblée. Cette loi inique est une régression sociale grave.

L'employeur peut, avec des syndicats « consentants » au sein de son entreprise, passer des accords sous prétexte de difficultés « conjoncturelles » pour :

- ♦ organiser des mutations forcées,
- ♦ pour accélérer et rendre plus facile les licenciements,
- ♦ pour faire en sorte qu'ils soient beaucoup moins coûteux et le moins contestables possibles par les salariés (articles 15, 18 et 20 de l'accord).

Par contre, il n'y a rien de neuf dans l'accord pour aider les chômeurs, pour aider les salariés qui en ont le plus besoin à accéder à des formations qualifiantes.

Ce n'est pas en facilitant les licenciements que l'on sécurise et développe l'emploi ! Il n'y a pas besoin de plus de flexibilité en France. Elle fait déjà des ravages dans tous les secteurs, dans le privé comme dans le public ! Partout en Europe, l'austérité et la déréglementation sociale mènent l'économie à l'abîme et les salariés au chômage !

Concernant la rencontre avec la Ministre de la fonction publique, le compte n'y est pas non plus.

Si la CGT acte positivement le dé-contingentement du 8ème échelon de la catégorie C et attend avec impatience la fin de la journée de carence prévue en 2014; sur la question fondamentale de la valeur du point d'indice, la ministre a annoncé la poursuite du gel de la valeur du point. Pour la CGT, ce choix est inacceptable.

Pour en revenir à la DGFIP et plus précisément, la rencontre avec le ministre du budget, l'ensemble des organisations syndicales a dénoncé le manque de moyens en particulier en terme d'emplois. Il a, par contre, clairement indiqué souhaiter ouvrir des discussions sur l'application du décret sur les ZUS et l'accueil sans en préciser le cadre. Enfin sur les missions, il a évoqué l'importance de la démarche stratégique, et s'est uniquement engagé sur l'absence d'impact de l'acte III de la décentralisation sur la DGFIP et ses missions qui, selon ses termes, ne sera pas « malmenée ». La CGT ne partage pas l'essentiel des propos du ministre. Les organisations syndicales appellent les agents de la DGFIP à signer massivement le manifeste de l'agent des finances publiques et à participer à la démarche d'Etat Généraux du manifeste qu'elles ont engagée pour porter leurs revendications en matière d'emplois, de moyens financiers, de pouvoir d'achat, de reconnaissance des qualifications, de conditions de travail et de service public.

Concernant l'affaire Cahuzac, la CGT tient à rappeler que les agents des Finances Publiques ont récemment reçu une note qui précisait que tous les cinq ans un CSP complet de leur dossier personnel serait réalisé. Quelle différence de traitement entre le Ministre et ses agents !!

Par ailleurs, la CGT s'inquiète, alors que la campagne IR va commencer, des risques d'agression envers les collègues par des contribuables excédés. La Direction Générale a-t-elle prévu un dispositif de soutien aux agents ? Si oui, lequel ? Peut être un recrutement massif ?...

Sur la sélection par liste d'aptitude proprement dite, la CGT renouvelle sa demande du remplacement de ce mode de recrutement (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant

Montreuil, le 24 avril 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle et dans un volume de recrutement satisfaisant.

La CGT demande encore une fois qu'une véritable formation professionnelle soit donnée à ces agents. La réforme imposée par la DG avec transfert de la formation de mai à juillet, soit 3 mois, dont un mois et demi de tronc commun est très nettement insuffisante. C'est un net recul de cette formation.

Sur la subjectivité de la sélection : tous les ans, nous la dénonçons ; et tous les ans, nous vous la démontrons. Cette année n'échappera pas à la règle.

Néanmoins la CGT se félicite qu'il y ait eu cette année des entretiens d'information collectifs au niveau local et non plus individuels, comme nous le demandions l'année dernière, garantissant l'égalité d'information entre les candidats et surtout ne faisant plus de cet entretien, un véritable entretien de motivation ou oral de pré-sélection.

Trop d'opacité entoure toujours cette sélection. C'est vrai à notre niveau mais c'est également vrai au niveau des CAP locales. Plus de transparence dans les choix et les classements s'impose.

Dans le cadre des CAP locales, la CGT a constaté que les candidats de l'ex-filière Gestion Publique n'ont pas tous eu de rapport établi par leur chef de service dans le cadre du dispositif harmonisé entre les deux filières.

De même, la CGT regrette parfois que les rapports rédigés pour la filière fiscale ne soient souvent que des simples copier coller de la notation et n'apporte pas d'éléments nouveaux utiles. L'an passé, la direction avait elle-même soulignée l'importance de faire converger les dispositifs.

Malgré un dispositif qui se veut unique, il reste des différences, notamment la notation qui, pour la dernière fois :

- ◆ se basait sur un profil croix pour la filière GP,
- ◆ avec des appréciations qui étaient un élément important pour la filière fiscale.

Un classement unique illusoire est remonté par direction. En réalité, il se réalise encore souvent par filière puis les candidatures sont intercalées. La Direction générale a elle-même fourni des potentialités de promotion par filière.

Par ailleurs, sur la question de l'âge des promus, depuis deux ans vous attirez l'attention sur la possibilité de sélection aux agents de plus de 58 ans ou plutôt comme vous l'avez indiqué : «le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur».

Pour la CGT Finances Publiques, il est clair que l'examen de ces dossiers particuliers doit permettre de promouvoir des collègues qui n'ont pas été sélectionnés les années précédentes ou même qui n'ont pas postulé pour des raisons d'âge.

Nous vous rappelons qu'il ne s'agit donc pas d'une promotion de fin carrière dans la mesure où le dispositif de formation et d'affectation reste le même.

Quelques remarques qui proviennent de l'analyse des dossiers. Il est important de noter le rôle des CAPL. En effet et nous en sommes satisfaits, nous avons observé cette année encore, que des agents qui, après défense des dossiers par les représentants des personnels en CAP locales, sont passés « excellents » et ont pu être sélectionnés dès cette année. En ce sens, nous pouvons dire que les CAP locales ont joué leur rôle.

Pour autant, cette année, certaines CAPL se sont tenues sans connaître les potentialités de promotion (par exemple les DISI), d'autres ont été repoussées pour attendre ces potentialités... Il est inacceptable que les modalités aient été différentes entre les directions et ce qui rendra d'autant plus difficile l'examen des candidatures au niveau national.

La CGT demande d'ailleurs à ce qu'il y ait une attention particulière pour les candidats « DISI » qui étaient classés excellents par leur DRFIP ou DDFIP et qui ont intégré cette nouvelle structure. L'année dernière, la CGT avait déjà exprimé son inquiétude à leur sujet sans obtenir de réaction particulière.

La CGT, encore une fois, constate que notamment en ce qui concerne les détachés, l'ensemble des documents n'est pas présenté, par exemple quid des rapports pour les candidatures MGEFI ? Comment aborder en toute transparence ces candidatures alors que ces agents ont pour notation une majoration automatique et aucun rapport ?

Nous sommes satisfaits d'avoir eu les dossiers de manière dématérialisée pour les détachés mais nous réitérons notre demande d'obtenir l'ensemble des documents de consultation en dématérialisé d'autant plus que la majorité des CAP locales obtiennent ces documents de cette façon.

Pour revenir au calendrier des CAPN, la CGT constate que le groupe de travail calendrier n'a pas une utilité avérée. En effet, les dates de CAPN se déterminent désormais d'une semaine à l'autre, ce qui s'avère ingérable notamment pour les élus travaillant dans les services. Quel mépris tant pour les agents que pour les élus !

En effet, le report du calendrier a créé de nombreuses difficultés d'organisation des élus dans leur travail quotidien, notamment par exemple pour le suivi des procédures pour les vérificateurs, mais aussi et surtout pour l'organisation de la défense des agents concernés.

La CGT constate que cette situation perdure et empire d'année en année.

Il manque également un temps de consultation pour le compte-rendu. Votre système fait que de plus en plus d'agents demandent des explications fournies et une défense. C'est d'autant plus le cas cette année que le nombre de dossiers retenus a sensiblement diminué.

Concernant plus particulièrement les dates de la CAPN liste d'aptitude, la CGT espère que cet important report demeurera exceptionnel et attire déjà l'attention sur le plan de qualification ministériel de l'année prochaine.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux.

RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION :

La Direction générale a précisé que la situation difficile et l'élaboration tardive de cette liste d'aptitude est issue du blocage du plan de qualification ministériel. La liste d'aptitude 2013 a été établie dès que la direction générale a eu l'assurance de l'existence du plan de qualification. La Direction a donc préféré attendre avant de proposer un projet. Selon la DG, ce décalage de calendrier ne devrait pas entraîner de glissement de calendrier pour les mutations.

Sur le contexte et notamment l'affaire Cahuzac, la Direction générale affiche sa totale solidarité avec l'ensemble des agents et a rappelé la qualité de notre administration.

Le président de la CAP a rappelé les objectifs et la « philosophie » de cette liste d'aptitude B en A : c'est un dispositif très sélectif ; sur les possibilités de promotion et les indications par filière, il ne s'agit que d'estimation. La Direction générale se pose la question du maintien pour l'année prochaine, de ces indications par filière.

Sur ce point, la CGT estime que le maintien des indications par filière ne justifie plus, tout d'abord parce que la Direction générale n'a pas respectée cette année, les indications données à certaines directions ; et puis, 5 ans après la création de la DGFIP, 2 ans après la mise en place des statuts fusionnés, les collègues ne comprennent plus ces références aux filières. Pour autant, la DG devra veiller à une répartition équitable des promotions suivant les filières, les missions, les services...

Sur les possibilités de promotion à l'issue de cette CAP, il y avait encore 16 possibilités (pour un total de 220 promotions). Cependant, suite aux annonces sur le recrutement d'inspecteurs, il pourrait y avoir un abondement sur ce volume de promotion pour cette liste d'aptitude.

Pour la CGT, il faut également et avant toute chose, procéder à l'appel des listes des concours internes et externes.

DÉROULEMENT DE LA CAP :

La CAP a été reportée (initialement prévue en février) en raison de l'absence de visibilité sur le plan de qualification ministériel 2013. Cela a forcément généré de nombreuses inquiétudes pour les collègues et des difficultés lors la préparation des dossiers pour les élus.

Nous sommes intervenus sur les dossiers qui nous ont été confiés à l'aide des éléments que nous avons recueillis préalablement en discutant avec les camarades concernés et les élus aux CAP locales.

Pour chaque dossier, nous avons mis en valeur les points forts de la candidature et nous avons demandé précisions et éclaircissements, notamment par rapport aux chances du candidat pour les sélections futures.

Certains candidats sont un peu réticents à l'idée de faire évoquer leur cas. Or, cela n'est en rien préjudiciable. Au contraire, il est même important pour les agents de faire évoquer leur dossier. Le président apporte sur chacun des dossiers présentés une argumentation et des explications détaillées, ce qui permet ensuite de faire un compte-rendu relativement précis aux camarades intéressés et de faire évoluer le dossier pour les années futures. En ce sens, cette CAP a un intérêt certain : elle permet aux candidats dont les dossiers ont été évoqués d'avoir une vision pour l'avenir.

Par ailleurs, compte tenu de l'importance de la notation dans ce type de sélection, il est extrêmement important que les agents montrent la plus grande vigilance à cet égard.

Les agents sélectionnés ont pour la grande majorité d'entre eux obtenu plusieurs années de suite +0.06. Nous avons à nouveau fait part à la DG de nos interrogations sur ce point.

En effet, si tous les +0.06 sont réservés aux agents en ligne pour les promotions, que reste-t-il pour les autres agents qui ne démeritent pas mais ne souhaitent pas postuler sur une liste d'aptitude ? La DG a réaffirmé que l'attribution d'un + 0.02 voire même le maintien à la note pivot sur une année de notation n'est pas préjudiciable dans la mesure où cela découle d'une volonté affichée de rotation. Etant précisé que l'excellence d'un dossier s'apprécie sur 5 ans.

De manière générale, le président de la CAPN conseille vivement, pour un accès plus rapide au grade d'inspecteur, de passer également par la voie du concours ou de l'examen professionnel.

MODALITÉS D'ÉLABORATION

La sélection s'adresse aux agents remplissant les conditions précisées au 2° de l'article 5 du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques appréciées au 1er janvier 2012.

- ◆ être fonctionnaire de catégorie B de la direction générale des finances publiques ou secrétaire administratif relevant des ministres chargés de l'économie et du budget ;
- ◆ justifier d'au moins quinze ans de services publics dont huit ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

Les agents promus par liste d'aptitude ont vocation à être nommés et titularisés dans le grade d'inspecteur des finances publiques le 1er septembre 2013.

Le volume de la liste d'aptitude de B en A au titre de 2013 s'établissait avant la CAP à 220 promotions. A l'issue des débats, il s'élève finalement à 234 promotions.

CARACTERISTIQUES GENERALES DE LA LISTE D'APTITUDE ETABLIE AU TITRE DE L'ANNEE 2013

La plage d'appel statutaire comprend 24 193 agents DGFIP (13 508 de l'ex-FF et 10 685 de l'ex-FGP) soit un volume équivalent par rapport à 2012 (24.292 agents dont 13.585 pour l'ex-FF et 10.707 pour l'ex-FGP).

Au titre de la liste d'aptitude 2013, au total, **4 338 agents ont fait acte de candidature** (2 222 pour l'ex-FF, 2 106 pour l'ex-FGP ainsi que 10 secrétaires administratifs). Le nombre total de candidats est donc en très légère hausse par rapport à 2012 (4 266).

Les 3 945 candidats ayant souhaité faire examiner leurs titres ont été classés, après CAPL, par leur directeur respectif, comme suit :

Excellents		Très bons		A revoir		Total		Représentants du personnel
FF	FGP	FF	FGP	FF	FGP	FF	FGP	
303	219	496	450	1 305	1 172	2 104	1 841	46

Le taux de promotion ressort donc globalement à **5,39 % (234/4338)**, à l'issue des travaux de la CAPN.

PROJET

Le projet comportait 204 promotions réparties en respectant le classement des directions.

Gestion des comptes publics	Fiscalité	Cadastre	Hypothèques	
Nombre d'agents figurant au projet / spécialité	95	100	2	7

Au regard des caractéristiques de la LA 2013, l'âge et l'ancienneté moyens s'établissent à **53 ans / CP 9 avec une ancienneté de 3 mois et 28 jours.**

Répartition des candidats et des agents

promus par tranche d'âge, fonction et grade

➡ En annexe : Tableau 1 / Tableau 2

Répartition des candidats et des agents promus par tranche d'âge, fonction et grade

DATE D'EFFET DES PROMOTIONS

En application des dispositions du décret n° 2010-986 du 26 août 2010, les agents promus **sont titularisés dès leur nomination**, soit à compter du 01/09/2013.

Ces agents participeront au mouvement général de mutations des agents de la catégorie A, en 2013, pour recevoir leur affectation sur un emploi d'inspecteur.

A l'issue de l'évocation de tous les dossiers par les représentants des personnels (près de 200 dossiers au total), le président de la CAP a demandé une interruption de séance pour arbitrage afin de procéder à ses choix définitifs : **au total, 31 agents supplémentaires ont donc été retenus.**

Aux termes de la CAP, nous avons voté contre la sélection présentée dans la mesure où nous sommes opposés à ce mode de sélection et souhaitons l'instauration d'un « véritable » examen professionnel remplaçant ce mode de sélection subjectif. Nous sommes persuadés aujourd'hui, plus que jamais, que notre revendication doit être satisfaite.

REPARTITION	Candidats						Promus - Projet					
	Filière fiscale		Filière GP		TOTAL		Filière fiscale		Filière GP		TOTAL	
	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade
1. Répartition par grade												
CP 11	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,75%	0	0,00%	3	1,47%
CP 10	377	16,97%	354	16,81%	731	16,85%	25	22,94%	32	33,68%	57	27,94%
CP 09	582	26,19%	545	25,88%	1127	25,98%	42	38,53%	28	29,47%	70	34,31%
CP 08	490	22,05%	471	22,36%	961	22,15%	18	16,51%	17	17,89%	35	17,16%
CP 07	458	20,61%	429	20,37%	887	20,45%	17	15,60%	13	13,68%	30	14,71%
CP 06	55	2,48%	108	5,13%	163	3,76%	1	0,92%	5	5,26%	6	2,94%
CP 05	38	1,71%	70	3,32%	108	2,49%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CP 04	19	0,86%	21	1,00%	40	0,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CP 03	0	0,00%	3	0,14%	3	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total CP	2019	90,86%	2001	95,01%	4020	92,67%	106	97,25%	95	100,00%	201	98,53%
GP 11	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,92%	0	0,00%	1	0,49%
GP 10	24	1,08%	0	0,00%	24	0,55%	2	1,83%	0	0,00%	2	0,98%
GP 09	10	0,45%	0	0,00%	10	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GP 08	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GP 07	5	0,23%	0	0,00%	5	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GP 06	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total GP	41	1,85%	0	0,00%	41	0,95%	3	2,75%	0	0,00%	3	1,47%
C1 12	4	0,18%	0	0,00%	4	0,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C1 11	32	1,44%	8	0,38%	40	0,92%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C1 10	71	3,20%	31	1,47%	102	2,35%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C1 9	20	0,90%	28	1,33%	48	1,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C1 8	5	0,23%	14	0,66%	19	0,44%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C1 7	2	0,09%	7	0,33%	9	0,21%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Cont. 1ère cl.	134	6,03%	88	4,18%	222	5,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Géomètre 13	2	0,09%	0	0,00%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Géomètre 11	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Géomètre	3	0,14%	0	0,00%	3	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 12	0	0,00%	1	0,05%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 11	1	0,05%	2	0,09%	3	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 10	1	0,05%	3	0,14%	4	0,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 9	12	0,54%	5	0,24%	17	0,39%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 8	8	0,36%	6	0,28%	14	0,32%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 7	2	0,09%	0	0,00%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 2	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Cont. 2ème cl.	25	1,13%	17	0,81%	42	0,97%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SACE 11					1	0,02%					0	0,00%
SACE 10					2	0,05%					0	0,00%
SACE 09					4	0,09%					0	0,00%
SACE 08					2	0,05%					0	0,00%
SACS 11					1	0,02%					0	0,00%
Total TG					10	0,23%					0	0,00%
Total	2222	100,00%	2106	100,00%	4338	100,00%	109	100,00%	95	100,00%	204	100,00%

REPARTITION	Candidats																	
	Filière fiscale						Filière gestion publique						TOTAL					
	Nombre			% / grade			Nombre			% / grade			Nombre			% / grade		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
moins de 40 ans	5	6	11	0,56%	0,45%	0,50%	5	5	10	0,63%	0,38%	0,47%	10	11	21	0,59%	0,41%	0,48%
40-44 ans	105	81	186	11,76%	6,09%	8,37%	126	103	229	15,95%	7,83%	10,87%	231	185	416	13,70%	6,98%	9,59%
45-50 ans	248	305	553	27,77%	22,95%	24,89%	253	343	596	32,03%	26,06%	28,30%	501	648	1149	29,72%	24,43%	26,49%
51 - 55 ans	292	469	761	32,70%	35,29%	34,25%	224	382	606	28,35%	29,03%	28,77%	517	854	1371	30,66%	32,20%	31,60%
56-60 ans	210	401	611	23,52%	30,17%	27,50%	140	402	542	17,72%	30,55%	25,74%	352	805	1157	20,88%	30,35%	26,67%
61 ans et plus	33	67	100	3,70%	5,04%	4,50%	42	81	123	5,32%	6,16%	5,84%	75	149	224	4,45%	5,62%	5,16%
Total	893	1329	2222	100,00%	100,00%	100,00%	790	1316	2106	100,00%	100,00%	100,00%	1686	2652	4338	100,00%	100,00%	100,00%