

CAP de sélection au grade d'Inspecteur des Finances Publiques par Liste d'Aptitude - Année 2012

Compte-rendu CGT Finances Publiques

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Avant d'aborder la CAP proprement dite, personne ne peut ignorer que dans cette période d'austérité les peuples grecs, portugais comme les français sont particulièrement frappés par la crise.

Partout en Europe, les mêmes logiques sont imposées de façon coordonnée. Les chefs d'États et de gouvernements ont décidé de passer un cran supérieur pour aggraver et généraliser l'austérité. Ils s'apprêtent à signer un nouveau traité, le 1er mars prochain, élaboré à quelques uns en dehors de toute procédure et consultation démocratique.

Ce traité imposerait un carcan budgétaire et économique à des pays déjà durement touchés par le chômage et la récession. L'austérité s'imposerait à tous, réduisant ainsi les capacités de négociation et d'intervention des organisations syndicales. Ce traité est contraire à l'Europe sociale à laquelle nous aspirons, il ne ferait qu'alimenter les rejets des solidarités, les replis nationaux, la montée des forces nationalistes et d'extrême droite.

C'est pourquoi, la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle, le 29 février 2012, à une journée européenne de mobilisation. Avec leurs syndicats, les salariés européens se mobiliseront partout en Europe pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques. En France, une très grande majorité de la population paie déjà lourdement les frais des politiques gouvernementales et patronales. Les mesures d'austérité prennent plusieurs formes :

- ✓ baisse du pouvoir d'achat et de la croissance ;
- ✓ gel des salaires pour les fonctionnaires ;
- ✓ insécurité sociale généralisée avec l'augmentation du chômage et la remise en cause des garanties collectives ;
- ✓ suppression de milliers d'emplois dans la fonction publique ;
- ✓ dégradation des conditions de travail ;
- ✓ chantage à l'emploi contre les salaires et la durée du travail, remettant en cause le contrat de travail des salariés avec le projet de loi dite de « compétitivité » ;
- ✓ augmentation de la TVA (appelée « TVA Sociale »).

C'est bien d'une toute autre politique économique et sociale dont ont besoin les peuples en France, en Europe et dans le monde.

Pour la CGT, des alternatives à l'austérité existent. Mettre « la finance » au service de la satisfaction des besoins sociaux, c'est possible ! Il faut pour cela :

- ▶ désarmer et encadrer les marchés financiers,
- ▶ recentrer l'activité des banques sur le financement de l'économie et non plus sur la spéculation,
- ▶ créer un pôle financier public,
- ▶ faire jouer un rôle plus actif et plus sélectif à la banque centrale,
- ▶ réformer profondément la fiscalité afin de faire contribuer chacun à hauteur de ses moyens, et bien sûr renforcer les droits des salariés et les capacités d'intervention des citoyens.

Montreuil, le 24 février 2012

Syndicat National CGT Finances Publiques

263 RUE DE PARIS - Case 451

93514 MONTREUIL CEDEX

● Tél. : 01.48.18.80.16,

● Fax : 01.48.51.99.65,

● Mail : dgfip@cgt.fr,

● site : www.financespubliques.cgt.fr

C'est pourquoi, la fédération des Finances CGT appelle tous les salariés à se mobiliser le 29 février 2012 dans l'unité syndicale la plus large, à décider de la grève sur les lieux de travail et à participer aux manifestations interprofessionnelles qui sont organisées sur tout le territoire.

Avant d'aborder la CAP proprement dite et la sélection par liste d'aptitude des inspecteurs des finances publiques au titre de l'année 2012, nous souhaiterions revenir sur les sélections antérieures à 2006 et réaborder une nième fois le problème du reclassement de ces collègues.

En effet, depuis plus de cinq ans, maintenant, nous intervenons à tous les niveaux de décisions pour corriger les conséquences de l'inégalité de reclassement entre les fonctionnaires du cadre B de la fonction publique promus dans le cadre A avant le 1er janvier 2007 par rapport à leurs collègues promus postérieurement à cette date.

Malgré de multiples interventions (médiateur de la République, questions de parlementaires au gouvernement, lettres au Ministre...), le dossier n'est toujours pas réglé. Il y a trois ans, les recommandations du médiateur étaient très claires : « La situation créée pour les personnels promus de la catégorie B à la catégorie A avant le 1er janvier 2007, par le décret n° 2006-1827, n'est pas équitable et doit pouvoir être corrigée par la mise en œuvre de mesures transitoires. »

Les mesures transitoires « devront permettre le reclassement à l'échelon résultant de l'application des dispositions du décret n° 2006-1827 des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emploi de catégorie B et nommés dans un corps de catégorie A au titre de la promotion interne, à la date de leur nomination. »

« Ce reclassement pourrait alors être assorti d'un effet pécuniaire sans rappel antérieur à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit le 1er janvier 2007. »

A ce jour, aucune disposition n'a été prise.

Pire, les erreurs du passé se sont reproduites avec le reclassement dans le nouvel espace indiciaire de catégorie B.

Sur la sélection par liste d'aptitude proprement dite, la CGT renouvelle sa demande du remplacement de la liste d'aptitude (basée sur une sélection uniquement subjective) par un véritable examen professionnel, adapté à la réalité des fonctions exercées, permettant une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises des agents durant leur carrière professionnelle.

La CGT demande également qu'une véritable formation professionnelle soit donnée à ces agents. Jusqu'à cette promotion, elle était dispensée sur 4 mois, de septembre à décembre, ce qui était déjà nettement insuffisant.

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 plus que nettement insuffisante. C'est un net recul de cette formation. Mr Houteer l'a d'ailleurs lui-même reconnu en parlant de « pis-aller ». La possibilité offerte aux stagiaires de continuer cette formation après septembre 2012, obtenue après demande des OS lors d'une RTA ENFiP même si c'est un léger progrès, n'est absolument pas satisfaisante car à cette date les agents seront titularisés et soumis, pour partir en stage, à l'accord de leur chef de service et donc aux nécessités de service.

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

D'abord, trop d'opacité entoure toujours cette sélection. C'est vrai à notre niveau mais c'est également vrai au niveau des CAP locales. Nous souhaiterions que lors de la consultation des dossiers pour les CAPL, les élus puissent avoir accès à ce qui a permis de faire la sélection entre les différentes catégories. Plus de transparence dans les choix s'impose.

Ensuite, l'exercice est cette année encore plus difficile en raison notamment de deux systèmes qui continuent à coexister alors que la sélection est unique. En effet, les critères de sélection ainsi que les rapports et notation étaient différents dans chaque filière :

- ✓ la filière GP se centrait essentiellement sur les rapports du directeur et se reposait moins sur la notation,
- ✓ pour la filière fiscale, la notation était un élément important.

Un classement unique illusoire est remonté par direction. En réalité il se réalise encore par filière. La CGT rappelle que nous sommes tous des inspecteurs finances publiques.

Nous prenons note qu'un groupe de travail sur les listes d'aptitude sera organisé après les campagnes de C en B et de B en A. Cependant la CGT regrette fortement qu'il ne se soit pas tenu avant les CAPN ce qui aurait permis une harmonisation sur les modalités de sélection et sur la liste d'aptitude.

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 mis dans le PBO : « 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 (ou coup de chapeau) dans la mesure où le dispositif de formation, affectation reste le même. Visiblement, certains directeurs ne l'ont pas encore bien compris puisqu'ils continuent à présenter le dispositif comme un couronnement de carrière.

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 » ont pu être sélectionnés dès cette année. En ce sens nous pouvons dire que les CAP locales ont joué leur rôle.

Par contre, il est à déplorer que certains agents devenus excellents en CAPL ne voient pas le rapport du Directeur revu à hauteur de la prise en compte de leurs qualités.

Sur le classement des candidatures classées excellentes au niveau local : nous demandons à la direction générale de clarifier la situation : en effet, certaines directions effectuent ce classement et le donne en CAP locale, d'autres effectuent ce classement et ne le donne pas en CAP locale, et d'autres ne font pas de classement...

Les réponses de la direction

Suite à notre déclaration liminaire, l'administration répond qu'il s'agit de la 1ère CAP en mode fusionné. L'organisation du calendrier n'a pas permis de tenir le groupe de travail sur les Listes d'Aptitude mais un groupe de travail global sur ce sujet sera organisé pour faire le bilan sur les promotions par LA au niveau national et local.

Sur les dysfonctionnements et incompréhensions soulignés par les OS, il est rappelé que la fusion n'a pas changé le regard de ce qui existait auparavant, il n'y a qu'une reproduction du système antérieur : tous les modes d'accès au grade supérieur, dont la liste d'aptitude, sont statutaires. Le nombre de places en LA est un héritage de l'histoire de cette voie de promotion. Une nécessaire harmonisation des

Bref, tout est permis, tout est possible et son contraire.

La CGT demande à ce que soit rappelé aux DISI qu'elles devront avoir une attention particulière pour les candidats qui étaient classés excellents par leur DRFIP et qui vont intégrer une DISI au 1er septembre.

Nous réitérons, avec insistance, notre demande d'obtenir les documents de consultation en dématérialisé, notamment les dossiers, puisque c'est fait en local, et les PV.

Nous continuerons à vous demander pour l'an prochain une synthèse de vos analyses, ce que vos services effectuent comme travail pour finaliser la sélection.

Cependant, nous l'avions déjà dit l'an dernier, mais cela est de plus en plus criant, le délai de consultation est beaucoup trop court. Votre système fait que de plus en plus d'agents demandent des explications et une défense. D'ailleurs pas uniquement les agents classés en excellents et nous avons du répondre à beaucoup d'appels et ré-expliquer les choses y compris pour des agents non proposés. De plus, une analyse fine de la sélection demande un examen intégral de tous les dossiers (et non pas seulement de ceux de nos syndiqués) et la lecture des procès-verbaux des CAPL. Nous demandons que le vendredi 24 soit un jour de consultation pour nous laisser le temps de rappeler l'ensemble des dossiers évoqués.

Ceci est d'autant plus vrai cette année avec l'ajout de 24 dossiers d'appel de notation filière GP. Nous rappelons que nous sommes en CAPN de liste d'aptitude et que nous n'évoquerons les dossiers d'appel de note que si le temps imparti à cette CAP le permet.

modes opératoires a été mise en œuvre mais à la marge.

Les responsables RH ont été conviés à des réunions pour apporter les clarifications nécessaires. La situation soulignée par les syndicats, d'une application hétérogène des règles fusionnées de la LA, est plutôt le fait de l'application des modes opératoires par les départements que d'une absence de consignes de ce que l'administration centrale souhaite voir mis en place.

L'information des agents n'a pas été individualisée cette année, et cela a été clairement communiqué. L'administration va rechercher si ce choix de départ a eu pour conséquence des angles morts conduisant certains agents à ne pas être destinataire de l'information, et donc à ne pas faire acte de candidature.

► **Concernant l'incidence de ce mode opératoire sur le volume des candidatures**, l'administration centrale fait la lecture que le mode d'affectation subséquent à la promotion, a changé et ne s'appuie plus sur des zones d'affectations au profit d'un reclassement des agents dans leur carrière avec interclassement et participation au mouvement général dans la catégorie A. Enfin, les promotions 2012 seront affectées au 1er septembre et non plus au 1er juillet. En conséquence, la propension à candidater a été réduite, notamment au sein de la filière GP.

► **Sur la répartition des possibilités de promotion**, selon la DG, il convient de faire attention à ce qu'il n'y ait pas d'exclusion. Ainsi les « petits départements » doivent également avoir des possibilités de promotions qui doivent être appréciées dans la durée. Les possibilités 2012 tiennent donc compte des promotions antérieures. Les possibilités se sont fortement appuyées sur la plage d'appel statutaire (PAS), la propension à postuler entre les deux filières n'était en effet pas la même.

► **Sur l'évolution de la PAS**, les conditions pour postuler ont un peu évolué concernant les durées de service requises, sachant qu'un équilibre a été recherché compte tenu de la suppression de la condition d'âge. L'administration a identifié deux situations d'agents qui ont postulé l'année dernière et qui auraient pu être promus cette année, mais qui ont disparu de la PAS compte tenu des nouveaux critères mis en place. Ils feront l'objet d'une attention toute particulière l'année prochaine.

Il est rappelé que l'entretien préalable en LA n'est pas un entretien de recrutement qui aurait pour objectif de justifier les capacités à être promu. Il s'agit uniquement d'entretiens d'information pour rappeler la dimension sélective de cet exercice, les modalités d'affectation qui ont évolué, et les modes d'organisation en local, déclinés en fonction de critères de contingence. Les directions pour certaines ont eu par exemple des affluences de candidatures et n'ont pu organiser d'entretiens individuels.

► **Concernant la tenue des CAP locales**, les directions devaient fournir les potentialités. De plus, un retour auprès des agents des suites données aux CAP locales a été parfois compliqué, voire inexistant. Cela devra faire partie du débat du prochain GT afin de trouver un équilibre, entre l'information des agents et celle de leurs chefs de service concernant les arbitrages définitifs...

► **Concernant la mise en place des DISI et les agents de la première phase** et de celle à venir, le système mis en place devait tenir compte des cas de figure des

populations des DISI avec les agents de la FF qui disposaient d'une CAPL propre, les CMIstes et les personnels en DIT. Le dispositif devait équilibrer les différentes situations de ces personnels. Les dysfonctionnements pointés par les OS ne sont pas partagés par la DG qui ne relève pas de sous représentation de ces personnels compte tenu des pratiques antérieures.

► **Les agents détachés TOM** n'ont pas bénéficié d'une CAP locale préparatoire et feront à ce titre l'objet d'un examen particulier en CAPN.

Le premier bilan tiré par la DG est positif compte tenu de la nécessaire harmonisation cette 1ère année de mise en œuvre. Les possibilités en réserve, si elles sont jugées insuffisantes par certaines OS, doivent tenir compte du fait qu'elles obèrent les marges des directions locales. C'est la raison pour laquelle elles sont très « mesurées » (8 au total).

► **Concernant les dématérialisations des PV des CAPL et des dossiers**, l'administration centrale est à cheval entre deux pratiques : l'envoi des documents et la consultation sur place. Tout est envisageable dans la mesure de ce qui est réalisable. Ce point sera évoqué dans le cadre du GT à venir.

► **Concernant le cadrage des directions locales**, une note conséquente a été diffusée par la centrale. Cependant, cela n'a pas empêché certaines directions de s'en détacher au moins partiellement. Le renforcement du rôle interrégional peut être étudié afin d'harmoniser au mieux les pratiques.

Concernant la mobilité des collègues classés excellents dans un département et qui souhaitent être mutés, il s'agit de s'assurer que cette mobilité ne se traduira pas par une pénalisation en terme de classement de leur dossier pour les listes d'aptitude. Une continuité est souhaitée, mais elle peut être difficile à mettre en place.

Pour information

Concernant les demandes d'affectation des collègues de la FGP, un report jusqu'au 13 mars de leur demande a été acté par l'Administration Centrale.

La CGT demande une réponse sur la mise en place des RAN et la suppression du mouvement du 1er Mars 2013. L'administration répond qu'il n'y a pas pour le moment d'arbitrage sur cette question. Des que cet arbitrage sera rendu, une communication au réseau sera assurée.

DEROULEMENT DE LA CAP

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 en 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 réelle vision d'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.

MODALITES D'ELABORATION

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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2012.

Le volume de la liste d'aptitude de B en A au titre de 2012 s'établit à 286 promotions.

CARACTERISTIQUES GENERALES DE LA LISTE D'APTITUDE ETABLIE AU TITRE DE L'ANNEE 2012

Elle comprend 24.292 agents (13.585 pour l'ex-FF et 10.707 pour l'ex-FGP) soit une diminution de 15,7% par rapport à 2011 (28.815 agents dont 15 725 pour l'ex-FF et 13.090 pour l'ex-FGP)

En 2012, 4 251 agents ont fait acte de candidature (1 992 pour l'ex-FF et 2 219 pour l'ex-FGP) contre 5 038 en 2011 (1 833 pour l'ex-FF et 3 205 pour l'ex-FGP) soit une diminution globale de 15,6% (+8,7% pour la FF et -30,7% pour la FGP).

Les 4 251 candidats ayant souhaité faire examiner leurs titres ont été classés, après CAPL, par leur directeur respectif, comme suit :

Excellents		Très bons		A revoir		Total		H (représentants du personnel)
FF	FGP	FF	FGP	FF	FGP	FF	FGP	
343	239	450	391	1 199	1 589	1 992	2 219	40

Le taux de promotion ressort donc globalement à 6,5% (280/4251), à l'issue des travaux de la CAPN.

PROJET

Ce projet comprenait 272 agents.

Au regard des caractéristiques de la LA 2012, l'âge et l'ancienneté moyens s'établissent à 52 ans et 9j / CP 9 avec une ancienneté de 11 mois et 26 jours.

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

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
I. Répartition par grade												
CP 10	297	14,77%	362	16,16%	659	15,50%	34	23,61%	41	32,03%	75	27,57%
CP 09	465	23,12%	488	21,79%	953	22,42%	36	25,00%	39	30,47%	75	27,57%
CP 08	408	20,29%	482	21,52%	890	20,94%	41	28,47%	30	23,44%	71	26,10%
CP 07	479	23,82%	438	19,55%	917	21,57%	23	15,97%	13	10,16%	36	13,24%
CP 06	165	8,20%	235	10,49%	400	9,41%	6	4,17%	3	2,34%	9	3,31%
CP 05	24	1,19%	66	2,95%	90	2,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CP 04	18	0,90%	42	1,88%	60	1,41%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CP 03	2	0,10%	7	0,31%	9	0,21%	0	0,00%	1	0,78%	1	0,37%
Total CP	1858	92,39%	2120	94,64%	3978	93,58%	140	97,22%	127	99,22%	267	98,16%
GP 10	22	1,09%		0,00%	22	0,52%	3	2,08%	0	0,00%	3	1,10%
GP 09	12	0,60%		0,00%	12	0,28%	1	0,69%	0	0,00%	1	0,37%
GP 07	2	0,10%		0,00%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total GP	36	1,79%	0	0,00%	36	0,85%	4	2,78%	0	0,00%	4	1,47%
CI 11	8	0,40%	1	0,04%	9	0,21%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CI 10	45	2,24%	24	1,07%	69	1,62%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CI 9	32	1,59%	41	1,83%	73	1,72%	0	0,00%	1	0,78%	1	0,37%
CI 8	6	0,30%	29	1,29%	35	0,82%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CI 7	0	0,00%	8	0,36%	8	0,19%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CI 6	1	0,05%	1	0,04%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Cont. 1ère cl.	92	4,57%	104	4,64%	196	4,61%	0	0,00%	1	0,78%	1	0,37%
Géomètre 12	1	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Géomètre 11	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Géomètre 10	4	0,20%	0	0,00%	4	0,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Géomètre	5	0,25%	0	0,00%	5	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 12	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 11	0	0,00%	2	0,09%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 10	0	0,00%	2	0,09%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 9	3	0,15%	5	0,22%	8	0,19%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 8	10	0,50%	4	0,18%	14	0,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 7	5	0,25%	1	0,04%	6	0,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
C2 1	1	0,05%	0	0,00%	1	0,02%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Cont. 2ème cl.	20	0,99%	14	0,63%	34	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SACE 9	0	0,00%	2	0,09%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total TG	0	0,00%	2	0,09%	2	0,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	2011	100,00%	2240	100,00%	4251	100,00%	144	100,00%	128	100,00%	272	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	2	7	0,63%	0,16%	0,35%	7	4	11	0,87%	0,28%	0,49%	12	6	18	0,75%	0,23%	0,42%
40-44 ans	87	92	179	10,90%	7,58%	8,90%	130	121	251	16,23%	8,41%	11,21%	217	213	430	13,57%	8,03%	10,12%
45-50 ans	274	343	617	34,34%	28,28%	30,68%	259	390	649	32,33%	27,10%	28,97%	533	733	1266	33,33%	27,64%	29,78%
51 - 55 ans	265	412	677	33,21%	33,97%	33,66%	218	424	642	27,22%	29,46%	28,66%	483	836	1319	30,21%	31,52%	31,03%
56-60 ans	138	320	458	17,29%	26,38%	22,77%	155	418	573	19,35%	29,05%	25,58%	293	738	1031	18,32%	27,83%	24,25%
51 ans et plus	29	44	73	3,63%	3,63%	3,63%	32	82	114	4,00%	5,70%	5,09%	61	126	187	3,81%	4,75%	4,40%
Total	798	1213	2011	100,00%	100,00%	100,00%	801	1439	2240	100,00%	100,00%	100,00%	1599	2652	4251	100,00%	100,00%	100,00%

REPARTITION	Promus - Projet																	
	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	0		0	0,00%	0,00%	0,00%	0	1	1	0,00%	1,06%	0,78%	0	1	1	0,00%	0,58%	0,37%
40-44 ans	1	1	2	1,52%	1,28%	2,80%	1	1	2	2,94%	1,06%	1,56%	2	2	4	2,00%	1,16%	1,47%
45-50 ans	24	25	49	36,36%	32,05%	68,41%	15	23	38	44,12%	24,47%	29,69%	39	48	87	39,00%	27,91%	31,99%
51 - 55 ans	30	29	59	45,45%	37,18%	82,63%	10	34	44	29,41%	36,17%	34,38%	40	63	103	40,00%	36,63%	37,87%
56-60 ans	11	20	31	16,67%	25,64%	42,31%	6	33	39	17,65%	35,11%	30,47%	17	53	70	17,00%	30,81%	25,74%
51 ans et plus	0	3	3	0,00%	3,85%	3,85%	2	2	4	5,88%	2,13%	3,13%	2	5	7	2,00%	2,91%	2,57%
Total	66	78	144	100,00%	100,00%	200,00%	34	94	128	100,00%	100,00%	100,00%	100	172	272	100,00%	100,00%	100,00%

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 01/09/2012.

Ces agents participeront au mouvement général de mutations des agents de la catégorie A, en 2012, 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, 14 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.



Bulletin d'adhésion

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

SECTION:

- Actif Stagiaire
 Retraité

Je souhaite m'abonner à :

- la Nouvelle Vie Ouvrière*

Facultatif

> Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT
(secteur Cadres & Techniciens)

- OUI NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie **CoGiT**iel par la section

le: .. / .. /

Date de réception au bureau

national, le: ... / ... /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : Grade : Echelon :

Filière fiscale Filière gestion publique

Adresse administrative :

.....
.....
.....
.....

Adresse pour l'envoi de la presse :

Adresse administrative :

Adresse personnelle (préciser) :

.....
.....
.....
.....

Tél. :

Mel :

.....

Date : ... / ... / Signature :