

Déclaration liminaire et Compte rendu CAPN du 26 avril 2012

Tableau d'avancement au grade Inspecteur Principal (art 18 et 19)

Nous ne pouvons aborder cette CAP, sans parler du contexte actuel. Le résultat du premier tour de l'élection présidentielle du 22 avril 2012 fait apparaître notamment : une participation importante des électrices et électeurs, manifestant ainsi leur volonté d'intervenir sur les choix structurant leur avenir ; un premier désaveu pour le Président sortant, qui n'obtient que 27% des voix ; une forte aspiration à un changement de politique économique et sociale.

Le rejet de la politique antisociale et autoritaire que Nicolas Sarkozy a menée durant 5 ans est massif. Après les mobilisations nombreuses et importantes de 2009 et 2010, les salariés, les retraités et les privés d'emploi ont ainsi confirmé leur refus de payer la facture d'une crise économique dont ils ne sont pas responsables.

La CGT ne se résout pas au vote pour le Front National de millions d'électeurs, ce qui renforce la place de l'extrême droite dans la vie politique française. Nicolas Sarkozy et sa majorité y auront largement contribué en flattant les thèses de ce parti tout au long du quinquennat. C'est une voie dangereuse pour la cohésion du pays et la recherche de réponses favorables au progrès social.

La CGT continuera son combat contre les idées d'exclusion, du rejet de l'autre, pour le « travailler et vivre ensemble ». Ce combat appelle à la mobilisation de tous les syndicalistes.

Le 6 mai, les salariés sont de nouveau appelés aux urnes. Pour la CGT, au vu du bilan et des projets du Président de la République, sa réélection ouvrirait, à coup sûr, une nouvelle séquence de lourds reculs sociaux inspirés des exigences patronales.

Battre Nicolas Sarkozy en élisant un nouveau Président de la République est nécessaire. C'est contribuer à créer un contexte plus favorable aux revendications et au progrès social qui nécessiteront toujours des mobilisations syndicales.

C'est réaffirmer la légitimité de l'action syndicale dans un pays démocratique.

C'est ouvrir de nouvelles possibilités pour intervenir dans la vie de l'entreprise et de la cité.

La CGT dénonce la provocation du Président de la République qui vise à détourner et à récupérer le 1er mai par l'annonce d'un rassemblement de ses partisans, à Paris, ce jour-là, sur le thème fallacieux du « vrai travail ». Cette opération n'a d'autre objectif que de diviser les salariés, stigmatiser leurs organisations syndicales et faire diversion pour ne pas aborder les sujets de fond.

Dans ce contexte, la CGT appelle l'ensemble des salariés, retraités et privés d'emploi à relever le défi qui est lancé en participant massivement aux manifestations syndicales unitaires du 1er mai : pour conforter la place que les réponses aux revendications sociales doivent prendre dans les politiques à venir ; pour réaffirmer que la lutte pour le progrès social appelle à la solidarité de l'ensemble des travailleurs, quelles que soient leurs origines, leurs nationalités ou leurs croyances;

Montreuil, le 27 avril 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

pour exiger que le progrès social soit placé au cœur des politiques européennes.

Pour en revenir à la DGFIP, Les agents des Finances publiques en ont assez ! Assez de voir se dégrader leurs conditions de vie au travail sous le poids des suppressions d'emplois, d'une culture de résultats dont l'absurdité se révèle chaque jour un peu plus et d'une gestion de plus en plus individualisée de leur vie professionnelle appuyée sur leur mise en concurrence ; assez de voir régresser la qualité des missions dont ils ont la charge, au détriment de l'intérêt général, des usagers et de la République ; assez de voir leur engagement professionnel méprisé par le refus persistant du gouvernement d'une véritable reconnaissance de leurs qualifications ; assez de voir leur travail ignoré par les assauts répétés de tous ceux qui considèrent que la Direction Générale des Finances Publiques peut constituer une réserve inépuisable dont on peut tirer des économies de moyens et d'effectifs. Parfaitement lucides sur les causes profondes de la situation qu'ils connaissent et à l'image des autres salariés, ils récusent les politiques d'austérité qui n'ont d'autres objectifs que de répondre aux exigences des marchés financiers et des plus fortunés. Ils ne sauraient être dupes du prétexte fallacieux d'une pseudo nécessité de réduction des dépenses publiques, alors même que l'État vole au secours des banques en mettant à leur disposition des milliards d'euros, comme ce fut le cas lors de la « crise des subprimes ». Avec légitimité, ils considèrent que ce n'est pas à eux de payer une crise dans laquelle ils n'ont aucune responsabilité. Placés au cœur de l'appareil d'Etat et particulièrement attachés aux valeurs du service public, de justice et de solidarité sociale, ils sont à même de mesurer l'urgence et la possibilité que d'autres choix prévalent.

Pour en revenir à la CAP qui nous occupe aujourd'hui, comme prévu la DGFIP révisé à la baisse le nombre de promus au grade d'IP, 186 au lieu de 200 l'an dernier toutes filières confondues, dont 140 lauréats au titre du concours et 46 au titre des examens professionnels. Elle instaure donc une sélectivité accrue dès le concours pour créer une « filière d'excellence », en promettant à terme un taux de promotion de 80% au grade d'AFIPA.

Sur le taux de promotion, autant nous ne pouvons qu'être en phase avec l'Administration centrale, car nous avons assez dénoncé par le passé le gâchis humain généré par des taux de promotion sélectifs au grade d'AFIPA (ex directeur divisionnaire dans la filière fiscale), autant il n'est pas acceptable de supprimer des emplois d'IP (on parle de plus d'une centaine) alors que des besoins existent dans l'ensemble des directions. Evidemment, nous serons très vigilants notamment, lors des CAP de mutations et

premières affectations, sur le volume d'emplois offerts et nous suivrons très attentivement les conclusions de la mission de la MARC sur le calibrage des emplois d'encadrement dans les DLU en fonction de leur catégorie..

Par ailleurs, les IP exercent actuellement trois fonctions : auditeur, mission d'encadrement dans les équipes de direction, chef de brigade. Pourtant il est observé que ces fonctions sont aussi exercées aujourd'hui selon les directions par les inspecteurs divisionnaires. Lors des groupes de travail concernant les futures règles de gestion, cette similarité des fonctions effectuées par des grades différents nous a interpellé grandement, et a déjà fait l'objet de discussions. Vous nous n'avez du reste apporté que peu de réponses, hormis la notion d'enjeux différents..., qui sont à géométrie variable selon les directions) et les choix qui sont faits aujourd'hui en local peuvent s'avérer très discutables.

Il est donc urgent de rediscuter des doctrines d'emplois IP/IDIV et de la redistribution des emplois.

Nous sommes plutôt satisfaits des trois voies d'accès au grade d'IP, bien que mathématiquement globalement en diminution du fait du dispositif cible décrit ci-avant. Pourtant, nous nous interrogeons sur le taux quasiment égal de réussite des deux filières au concours professionnel, ainsi que sur le pourcentage de réussite des examens professionnels très différent selon la filière et le grade.

Mais encore faut-il que ce soient 3 véritables voies d'accès différentes. En effet, dans le cadre de cette première sélection article 18 et 19, le ressenti concernant l'entretien est très fort : il apparaît que l'entretien passé est quasiment identique à celui du concours. Rarement les collègues sont interrogés sur leurs parcours professionnel, sur l'expérience acquise. Quelles ont été les consignes données aux jurys pour orienter cet entretien ?

Concernant la préparation, certains départements n'ont pas tenu de réunion d'information, ni proposé d'oral blanc.

Nous avons également des questions sur les modalités de sélection proprement dites et sur les critères retenus par le jury national de sélection : comment ont été pris en compte le poids du dossier, l'avis du directeur et l'entretien dans le classement effectué par le comité national ?

Enfin, s'agissant de la formation avant la prise de poste : quel dispositif est prévu ? Cette question doit être mise en perspective avec la note RH sur les mutations des IP qui prévoit expressément que les lauréats en 1ères affectations pourront demander des postes dans les deux filières, alors que cette possibilité n'est pas permise en mutation ?

Réponses de la direction générale aux déclarations liminaires

Le volume des promotions

Sur le nombre de lauréats, la direction générale ne partage pas notre analyse sur la faiblesse des promotions IP en 2012, en se référant à certaines années où les promotions IP étaient autour de 20, dans la filière gestion publique et inférieures à 130 dans la filière fiscale.

La CGT a insisté sur le niveau de recrutement insuffisant pour les IDIV et IP, en lien avec les gels d'emplois pour les IP et les vacances de postes pour les IDIV. Pourtant, la DG s'est refusée à préjuger un recrutement insuffisant pour pouvoir les postes vacants. Enfin concernant les gels d'emplois, la complexité du mouvement ne permet pas, selon la DG, d'informer cette CAP avant la CAP de mutations.

Le positionnement et les doctrines d'emplois

Concernant le positionnement IP/IDIV, pour la direction générale, il n'est pas choquant d'envisager deux grades pour des postes similaires. Pourquoi stéréotyper les postes ? Il y a de grandes diversités de parcours, c'est une richesse. L'important est de donner une visibilité de carrière et de postes.

La doctrine d'emploi est claire pour les IP : un passage obligatoire par l'audit pendant 18-24 mois. Pour la direction générale, « l'audit, c'est une période de formation ».

La CGT est revenue sur les doctrines d'emploi en demandant un véritable débat sur le sujet, car l'exemple apporté par la direction générale (le passage des IP par l'audit) est contradictoire avec le fait qu'aujourd'hui des IDIV sont également auditeurs.

La DG répond qu'une communication sera faite sur les doctrines d'emploi.

La sélection

S'agissant de l'organisation de la sélection, la difficulté propre à cette année est que c'est une nouveauté : auparavant l'accès était indifférencié pour les inspecteurs et les IDIV dans la filière fiscale et cette méthode de sélection n'existait pas dans la filière GP.

A propos des oraux blancs, des consignes plus précises vont être données pour qu'ils soient assurés et d'un niveau équivalent dans toutes les directions.

La DG a confirmé que certains jurys avaient été plus prolixes que d'autres dans leur appréciation finale. Une demande sera adressée à ceux qui se sont montrés trop laconiques, pour étayer leurs propos.

Concernant le contenu de l'entretien et l'appréciation du parcours des candidats l'objectif est d'évaluer l'aptitude du cadre à exercer des fonctions d'IP.

La Direction générale a pris note des remarques sur le fait que les jurys n'étaient pas homogènes (approche différente de l'entretien...). Elle insistera sur ce point pour harmoniser au mieux les contenus des entretiens.

La CGT confirme qu'évidemment l'entretien n'a pas pour but de valider ou de récompenser le parcours antérieur. Il s'agit bien de détecter les aptitudes au grade supérieur. Pour autant, ces dernières ne peuvent être recherchées que dans l'expérience du candidat. L'entretien doit donc être centré sur le parcours du candidat.

Sur le déroulement des opérations de sélection, les étapes ont été détaillées par la DG : le jury avait le dossier (qui lui a servi à s'éclairer sur les capacités à devenir IP), il a mis une note et a classé tous les candidats par ordre de mérite y compris ceux ayant la même note, puis le comité national a classé par ordre de mérite national.

Les notes chiffrées obtenues seront communiquées aux candidats après la CAP.

Les statistiques sur le concours et les sélections par filières ou catégories (contrôle fiscal informatique...) seront à examiner sur le long terme, pour savoir si l'une ou l'autre est sous-représentée ou non.

Concernant le retour de l'oral pour les candidats, il faudra prendre contact avec l'ENFIP en passant par la voie hiérarchique/service RH, puis un rendez-vous téléphonique sera pris avec le jury.

La formation des promus

S'agissant de la formation des promus, la DG considère que les métiers sont trop divers pour pouvoir envisager une formation initiale et surtout, elle est convaincue que les lauréats disposent de toutes les aptitudes pour s'adapter à l'ensemble des missions dévolues aux IP.

La CGT ne pouvait se satisfaire d'une telle réponse qui sous-entendait que les IP déjà en poste n'étaient pas capables d'intégrer les métiers de l'autre filière. La question qui était posée devait être replacée dans le contexte des demandes de mutations, qui se feront dans la même filière et des premières affectations qui pourront avoir lieu dans les deux filières (au choix des lauréats).

En revanche, l'autre argument développé par la DG consistant à dire que le pastillage actuel des postes générerait un mouvement sans fin pour les mutations, si on ouvrait les vacances à l'autre filière, peut être entendu

d'un point de vue technique .La CGT prend acte de cette position qui devrait se terminer en 2015.

Les enjambements

Enfin, le sujet des enjambements liés au nouveau reclassement (plus favorable aux nouveaux lauréats IP), la DG a précisé que cela dépasse le seul cadre des IP. Elle confirme que pour ces derniers, il n'y a pas de sujet avant 2015 (en raison de la référence au années de tableaux d'avancement pour les promotions et des délais de séjour dans le grade). Ce sujet sera débattu en groupe de travail.

Eléments statistiques et informations

Seuls les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 12 sont inscrits au tableau d'avancement. Pour chacun des deux examens professionnels, le nombre d'emplois offerts est limité par le décret statutaire à un sixième des emplois mis au concours. Dans ces conditions, la direction générale a décidé cette année d'offrir 23 emplois au titre de chacune de ces sélections. En effet 140 personnes ont été reçus au concours. **Ainsi en 2012, 46 des 96 cadres inscrits sur le TA accéderont au grade d'inspecteur principal des finances publiques**

Les jurys ont entendu **276 candidats** sur les 278 inscrits (deux candidats ne se sont pas présentés) :

- ▶ 194 inspecteurs ;
- ▶ 82 IDIV de classe normale.

L'examen professionnel de l'article 18 :

195 inspecteurs se sont inscrits à l'examen professionnel de l'article 18 :

- ▶ 115 de la filière fiscale (58 femmes et 57 hommes) ;
- ▶ 80 de la filière gestion publique (52 hommes et 28 femmes).

L'âge moyen des candidats était de :

- ▶ 46 ans et demi dans la filière fiscale ;
- ▶ 44 ans et demi dans la filière gestion publique.

69 candidats ont obtenu une note supérieure ou égale à 12. Le dernier candidat reçu au titre de l'examen professionnel de l'article a obtenu une note de 14.

23 candidats ont été sélectionnés (soit un taux de sélection de 12 %) :

- ▶ 16 de la filière fiscale (9 femmes et 7 hommes) ;
- ▶ 7 de la filière gestion publique (5 femmes et 2 hommes).

L'examen professionnel de l'article 19 :

Présentation des principales données statistiques relatives à cette sélection :

83 inspecteurs divisionnaires de classe normale se sont inscrits à l'examen professionnel de l'article 19 :

- ▶ 53 de la filière fiscale (29 hommes et 24 femmes) ;
- ▶ 30 de la filière gestion publique (16 hommes et 14 femmes).

L'âge moyen des candidats était de :

- ▶ 50 ans et demi dans la filière fiscale ;
- ▶ 48 ans et demi dans la filière gestion publique.

27 candidats ont obtenu une note supérieure ou égale à 12. Le dernier candidat reçu au titre de l'examen professionnel de l'article 19 a obtenu une note de 12,25.

23 candidats ont été sélectionnés (soit un taux de sélection de 28 %) :

- ▶ 10 de la filière fiscale (7 femmes et 3 hommes) ;
- ▶ 13 de la filière gestion publique (8 femmes et 5 hommes).

Conditions d'affectation des lauréats :

A l'instar des lauréats du concours professionnel, les cadres promus au titre des deux examens auront accès aux emplois des deux filières.

Les lauréats du concours et des deux examens professionnels seront interclassés, par sixième, en fonction de leur rang à l'issue des épreuves respectives selon les modalités suivantes : les 6 premiers du concours suivis du 1er lauréat de l'article 19 suivi du 1er lauréat de l'article 18, puis les 6 lauréats suivants du concours suivis du 2ème lauréat de l'article 19 suivi du 2ème lauréat de l'article 18 et ainsi de suite.

A noter, 3 inspecteurs lauréats de l'EP ont également été reçus au titre du concours professionnel. Compte tenu de leur rang de sortie au concours, ils ont été rattachés à cette sélection de manière à bénéficier de condition d'affectation plus favorable.

Ces cadres seront affectés et prendront leur grade au 1er septembre 2012.

INTERRUPTION DE LA CAP

La CAP a du être interrompue . En effet, prévue sur une demi-journée, les élus ne pouvaient pas évoquer les dossiers de tous les collègues qui souhaitaient voir leur situation examinée.

La CAP sera convoquée à nouveau prochainement pour l'examen des cas individuels.