



TITULARISATION DANS LE GRADE D'INSPECTEUR DES LAUREATS DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL ET DES DELEGATAIRES DE B EN A

ANNEE 2009

Déclaration liminaire de la CGT FINANCES PUBLIQUES

Jeudi 4 novembre 2010

Monsieur le Président,

Cette CAP intervient quelques jours après le vote de la réforme des retraites, contestée par 70% des français qui la considèrent injuste et inefficace. Le président de la République ne doit pas promulguer cette loi qui a pour seul objectif d'obtenir une bonne note de la part des agences de notation.

Dans les faits, pour la CGT, si une vraie réforme est indispensable celle votée ne pérennise pas le système par répartition mais va le mener à l'asphyxie. C'est pourquoi nous exigeons l'ouverture des négociations sur les propositions alternatives.

Par delà l'avenir des retraites c'est bien la question de l'emploi des seniors et des jeunes qui est posée.

A cet égard, les chiffres publiés le 26 octobre 2010 sont éloquentes : en un an le chômage des plus de 50 ans a progressé de 16,6% et seulement 39 % des 55/64 ans travaillent. Quant aux autres, beaucoup sont réduits à un chômage d'attente pendant des années ou aux minima sociaux. Comment ne pas comprendre que le report de l'âge de la retraite suscite la colère ?

Parallèlement, mettre fin à la retraite à 60 ans, entraînera des difficultés supplémentaires pour l'accès des jeunes au marché du travail.

Pas plus que les plans d'austérité qui, en France et partout en Europe, enfoncent les économies dans la crise, la poursuite des politiques qui sacrifient l'emploi, les salaires et la protection sociale ne constituent pas des choix acceptables pour les salariés.

Les organisations syndicales, en fixant un nouveau rendez-vous le 6 novembre prochain, entendent maintenir la pression sur le gouvernement et prolonger le mouvement social multiforme et intergénérationnel en cours.

Les agents de la DGFIP se sont fortement mobilisés depuis plusieurs mois pour s'opposer à la promulgation de la loi sur les retraites bien sûr, mais aussi obtenir de vraies négociations avec les organisations syndicales. Cette mobilisation sans précédent dans son ampleur et sa durée montre la détermination des personnels à refuser cette réforme, source d'injustice sociale. Cette détermination continuera à s'exprimer dans les jours qui viennent.

Au delà de la réforme des retraites, les agents de la DGFIP sont évidemment mobilisés contre les suppressions d'emplois, continues et massives, les restructurations incessantes et la dégradation de leurs conditions de vie au travail.

Par ailleurs, les aspirations à un meilleur déroulement de carrière sont largement légitimées par l'évolution des missions : la complexité de la législation, l'introduction massive des nouvelles technologies, les réformes successives sont autant de facteurs qui devraient se traduire par une reconnaissance des personnels tant l'évolution est patente.

Et on ne peut pas dire que la mise en place des nouveaux statuts ait répondu aux attentes légitimes des collègues, bien au contraire.

C'est pourquoi, la CGT revendique :

- une amélioration importante des déroulements de carrière. Dans un premier temps, par le passage de tous les agents remplissant les conditions statutaires au grade supérieur pour les catégories B et C ;
- Dans un second temps, par une révision des grilles indiciaires qui permet une carrière linéaire pour les agents B et C, et une revalorisation indiciaire significative de la carrière des inspecteurs ;
- Un véritable plan de transformation d'emploi ;
- Un état des lieux des qualifications réellement exercées par les agents afin de définir le nombre d'emplois C, B, A et A+, nécessaire à l'exercice de toutes nos missions ;
- Un plan pluriannuel de transformation d'emploi, de façon à repositionner au juste niveau de grade les agents de la DGFIP.

Pour en venir au sujet proprement dit de la CAP, vous connaissez nos revendications en matière de promotion : la CGT s'oppose à la liste d'aptitude et revendique son remplacement par un réel examen professionnel, sans limitation de places.

Les modalités, le contenu et le volume de promotion, ridicule par rapport au nombre de candidats pour l'examen professionnel de B en A créé en 2009, ne correspondent pas aux attentes et besoins des personnels auxquels il était a priori destiné. Les épreuves écrites sont trop théoriques et semblables à celles du concours. Les épreuves orales font fi de l'anonymat et sont mal encadrées notamment par la latitude laissée au jury. Les épreuves, comme la formation et l'affectation des lauréats, ne correspondent pas aux modalités d'examen professionnel que revendique la CGT : nous estimons qu'à côté du concours, qui doit rester la voie principale d'accès (concours externe et interne, ce dernier ayant été professionnalisé), une deuxième voie d'accès, adaptée aux collègues qui n'ont pu passer le concours du fait de leur situation personnelle, doit être proposée pour la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis professionnels.

Nos revendications correspondent aux souhaits des agents et constituent un tout, qui lie le vivier, la nature des épreuves, la préparation des épreuves, la formation, les affectations. Il s'agit de créer un système nouveau qui ne reproduise ni un concours, ni une sélection du type « Liste d'aptitude ».

Par ailleurs, avant d'évoquer les sélectionnés de la liste d'aptitude 2009, nous rappelons, encore une fois, que les inspecteurs restent les grands oubliés des accords Jacob et qu'il convient de revoir d'urgence leur carrière. Ainsi, le reclassement des agents issus de promotion interne proposé par cet accord, s'il est favorable pour les promotions actuelles, crée une grande inégalité par rapport aux promotions antérieures dans la mesure où aucune mesure transitoire n'est encore appliquée.

Ce sujet, vous le connaissez bien, et pourtant vous avez refusé de mettre en œuvre des mesures correctrices dans le cadre des nouveaux statuts (et notamment dans les mesures de reclassement dans le nouveau grade d'inspecteur des Finances Publiques).

Pire, les erreurs du passé se reproduisent avec le reclassement dans le nouvel espace indiciaire de catégorie B. Les promus des années antérieures vont constater les mêmes injustices que pour le reclassement dits Jacob : enjambement, tassement de carrière...

Sur cette CAP, nous nous félicitons de la titularisation de l'ensemble des sélectionnés.

Sur la première formation des lauréats de l'examen professionnel, les remontées des stagiaires sont nombreuses et vont dans le même sens. Nous avons déjà eu une discussion lors du conseil d'établissement de l'ENI du 20 juillet dernier. Le constat était déjà clair : une formation trop dense, à « marche forcée », pour faire tenir coûte que coûte des apprentissages en 3 mois comprenant un tronc commun et une spécialisation très axée sur la fiscalité professionnelle.

Nous avons mis en garde sur la précipitation dans laquelle cet examen avait été mis en place et malheureusement, nous avons raison : le sentiment des lauréats d'être de « second choix » est très présent.

Sur le stage pratique, le constat est encore plus grave : certaines directions ne suivent pas les consignes données par la direction générale pour ce stage. Ainsi, on constate les dérives suivantes :

- pas de tuteur,
- pas ou peu de formation complémentaire proposée,
- fixation d'objectifs comme un titulaire en poste,

Le sentiment des collègues est clair : ils ne sont pas en formation sur cette période du 1er septembre au 31 décembre, ils sont considérés comme des titulaires et à ce titre avoir des résultats attendus d'un collègue expérimenté.

Cette situation est inacceptable mais elle était prévisible de part le calendrier de formation et mode d'affectation retenus par la direction générale.

Vous essayez de pallier un manque d'effectif en catégorie A par une formation pratique inexistante.

Les propos de la DG (issus de la Foire aux questions publiée sur Ulysse) sont très explicites : « Pendant la durée de ce stage, les lauréats ne seront pas positionnés sur leur futur poste même si celui-ci est vacant, et ne pourront se voir fixer des objectifs quantitatifs durant cette période. Ils seront encadrés par un tuteur chargé de les former à toutes les missions de leur futur métier. Au cours de cette période, ils bénéficieront notamment, de formations théoriques complémentaires obligatoires en lien avec leur futur métier. »

Nous demandons donc que la direction générale s'assure rapidement que ces consignes soient bien appliquées dans toutes les directions locales.

Pour les délégués de B en A, ces remarques peuvent être reprises : nous avons ainsi constaté, cette année encore, que des collègues ont effectué leur stage probatoire sur des postes vacants et sans soutien technique. En effet, à l'image du stage 1^{er} métier pour les inspecteurs-élèves, certaines directions gèrent la pénurie d'effectifs en utilisant nos collègues stagiaires. Or, le stage doit être une période d'apprentissage et d'application des connaissances théoriques sans être soumis aux diktats des indicateurs.

Pour terminer, quelques questions et remarques:

Pouvez-vous nous indiquer quand interviendra le reclassement de B en A prenant en compte le nouvel espace indiciaire ?

Au vu du nombre important de remontées sur l'examen professionnel dans toute sa mise en œuvre (préparation, épreuves, formation et affectation), un bilan complet de cette première promotion est indispensable.

Enfin et pour l'avenir, nous demandons la présence à cette CAP du Bureau RH2C, pour nous répondre notamment sur les aspects formation.