

TABLEAUX D'AVANCEMENT ET LISTES D'APTITUDES

Lors du groupe de travail du 16 mars 2009 portant sur les passerelles et l'examen professionnel de B en A, la DGFIP a voulu bâcler la discussion sur les évolutions des règles régissant les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. La CGT a refusé de tenir des débats, à la va vite, à 19h15 en début de soirée. En effet, l'exigence de la CGT de reporter les discussions à une date ultérieure s'est montrée judicieuse puisque la réunion complémentaire a duré 4 heures, permettant de traiter tous les aspects concernant l'avancement en 2009.

DECLARATION CGT

Avant d'intervenir sur le ou les sujets à l'ordre du jour, la CGT fait part de son inquiétude sur la manière dont la DGFIP organise la concertation des représentants des personnels pour la gestion courante des agents.

Par exemple, vous proposez aux syndicats une journée d'accueil et d'information syndicale pour la centaine d'agents de France Télécom détachés dans le corps de contrôleur du Trésor Public. Or, pour informer les personnels, encore faudrait-il que la direction présente son dispositif d'accueil et de formation aux organisations syndicales. De telles situations tendent à se généraliser depuis la fusion. La CGT vous demande d'y remédier rapidement.

De même, pour se réunir aujourd'hui, dans les délais, sur les nouvelles règles pour l'établissement des tableaux d'avancement que la DGFIP met en place, il aura fallu moult interventions.

De plus, certaines sections nous informent d'un décalage de toutes les CAP locales dans la filière gestion publique afin que le dialogue social puisse se tenir correctement. Pouvez-vous nous le confirmer ? Si tel est le cas, la direction en porte l'entière responsabilité, notamment si les CAPC venaient à être déplacées occasionnant un retard dans la régularisation rétroactive des nominations des agents au 1^{er} janvier 2009

Un cadrage non respecté

La CGT constate qu'en cette année 2009 vous mettez en œuvre une extension aux engagements figurant dans le plan d'accompagnement du Ministre pour la fusion DGI/DGCP.

En 2008, le fléchage des fins de carrière concernait la catégorie B qui s'est traduit par une proportion de 30% des promotions par tableau d'avancement à contrôleur principal réservé aux

contrôleurs proches de la retraite : 59 ans et plus pour la filière gestion publique et 60 ans pour la filière fiscale.

Pour 2009, vous modifiez à nouveau ces règles pour le tableau d'avancement de contrôleur principal avec un âge limite de 58 ans, pour les deux filières, sans pourcentage limite du volume des promotions.

De plus, vous appliquez en 2009 ces modalités de sélection au tableau d'avancement d'agent d'administration principal de 1^{ère} classe.

Aussi, vous manifestez votre intention d'appliquer un système semblable aux listes d'aptitude 2010 et 2011 pour le passage des catégories C en B et B en A

Or, pendant la période transitoire, les règles de gestion devaient être figées dans l'attente des discussions pour la fusion des corps statutaires.

Si la DGFIP propose de changer les « règles du jeu » avant cette échéance, alors pourquoi la revendication, portée à l'unanimité des syndicats l'an passé, n'est-elle pas satisfaite ? Pour mémoire, il s'agissait de l'inversion des 2^{ème} et 3^{ème} critères de sélection pour les tableaux d'avancement dans la filière gestion publique, afin de faire primer l'ancienneté dans l'échelon sur la notation, comme dans la filière fiscale.

Les nouvelles règles pour l'intra catégoriel

D'une manière générale, l'introduction de l'âge en terme de promotion par tableau et de la manière dont la direction l'a présenté aurait un effet immédiat : prolonger la stagnation des promouvables au pied d'une promotion qui leur est pourtant promise statutairement !

En effet, à enveloppe budgétaire constante, une telle mesure conduirait à faire rentrer un volume d'agent sur un critère prédéterminé, excluant donc immédiatement ceux qui ont justement vocation à y prétendre !

Etrangement silencieux sur ce point, comme sur l'établissement des ratios promus/promouvables, le volet social jette une ombre inquiétante sur les discussions statutaires à venir. Rien n'empêcherait alors la Direction générale de tricoter un statut (et donc des conditions de promotions !!!) strictement calquées sur des processus tels qu'elle veut les pré-déterminer ; accepter un tel volet serait revenu, à nos yeux, à offrir un blanc-seing à l'administration sur un volet « carrière » dont on connaît déjà les limites.

Certes, il existait pour le tableau d'avancement de C1 à contrôleur principal de l'ex-DGI un taux de 10% maximum de promotions réservé aux « ayant vocation » de 60 ans et plus, mais avec l'obligation d'un départ à la retraite dans les 6 mois. Dans l'ex-DGCP cette règle n'existait pas.

Aujourd'hui à la DGFIIP c'est un tout autre dispositif que vous proposez, car un quart voire un tiers des promouvables sont concernés. De plus, l'âge devient un véritable critère de sélection discriminatoire.

Cela ne répond en rien aux attentes des personnels qui demandent un véritable déroulement de carrière. Comme la CGT le revendique, les personnels attendent une refonte des grilles indiciaires qui permettrait un déroulement de carrière linéaire dans un corps sans grade.

Ce qu'attendent aussi les agents, c'est que leurs droits statutaires soient respectés à 100%. Le ministre a fait passer les taux de promotion au grade de contrôleur principal à 21% et au grade d'AAP1 à 33%. On est donc loin du compte.

De plus, en faisant systématiquement référence à ces changements de taux reconduits cette année pour essayer de justifier le fléchage de fin de carrière, cela signifie-t-il qu'une fois la fusion terminée, le ministre reviendra aux taux antérieurs plus faibles ?

Comme la CGT le démontre, un vrai débat de fond est nécessaire sur les règles de gestion et nous ne pouvons considérer vos propositions comme un aménagement marginal des pratiques.

Plus précisément sur le projet que vous soumettez aujourd'hui :

- Pour le tableau d'avancement à contrôleur principal 2008, il était demandé aux CAP locales de la filière gestion publique de ne pas classer plus de 30% des agents âgés de 59 ans et plus. Pour 2009 envisagez-vous un pourcentage à ne pas dépasser pour les contrôleurs de plus de 58 ans ?

En 2008, pour le tableau à contrôleur principal vous aviez classé les contrôleurs 1^{ère} classe proche de la retraite et retenu avant les autres contrôleurs, y compris les classés non retenus de l'année précédente. Envisagez-vous un classement analogue pour 2009 ?

Dans ce cas, à l'instar de ce qui avait été convenu l'an passé, il faut que les agents proposés et classés en 2008 soient retenus en CAP centrale même s'il n'ont pas pu l'être en CAP locale de la filière gestion publique

- Pour le tableau d'avancement à agent d'administration principal de 1^{ère} classe envisagez-vous dans le dispositif proposé un % de promotion à ne pas dépasser pour les agents de 58 ans et plus ?

Le dispositif de sélection des 58 ans et plus étant nouveau pour la catégorie C, il faudrait que les agents ayant déposé une demande de départ à la retraite mais toujours en fonction, soient informés de leur probable promotion sur tableau d'avancement. Ainsi, l'agent aurait la possibilité de retarder son départ à la retraite afin de bénéficier de sa promotion, pour la simple raison qu'il ne connaissait pas la nouvelle règle de gestion au moment de sa demande initiale.

Les nouvelles règles pour l'inter catégoriel

La CGT, opposée aux listes d'aptitude pour les raisons qui ont déjà été exposées à la DGFIIP, ne peut que déplorer qu'à l'arbitraire intrinsèque de ce mode de promotion, vous rajoutiez l'arbitraire de l'âge : 55 ans pour passer de B en A et 58 ans pour passer de C en B.

La problématique de vos propositions est différente de celle des tableaux d'avancement citée préalablement, mais est tout autant inacceptable.

La catégorie est liée à une qualification qui détermine le niveau de rémunération. Ainsi, lorsqu'un agent change de catégorie, en réalité il change de carrière.

C'est donc l'aptitude de l'agent à exercer dans la catégorie supérieure qui doit être appréciée. Elle n'est véritablement évaluable à notre sens que par le concours ou un réel examen professionnel.

Là encore, si les personnels pouvaient dérouler une carrière attractive au sein de leur corps, vous ne nous proposeriez pas ces subterfuges pour pallier l'absence de refonte convenable des grilles indiciaires.

Conclusion

Pour la CGT, faute de débat sur le fond et faute de calendrier adapté, vos nouvelles mesures ne doivent pas être appliquées en 2009. Dans le cas contraire, la CGT considérerait que la DGFIIP ne respecte pas le cadre de discussion posé, par le ministre dans le cadre de la fusion, pour les règles de gestion des personnels.

REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

Le dialogue social et le calendrier de gestion

La direction indique vouloir tenir le dialogue social dans les meilleures conditions, d'où la tenue de ce groupe de travail sur la question de l'avancement. C'est cette motivation qui a aussi occasionné le report des CAP locales de la filière gestion publique. Cependant les dates des CAP nationales seront maintenues.

Calendrier filière gestion publique :

- ▶ la date limite de réunion des CAP locales est reportée au 24 avril 2009.
- ▶ la date prévisionnelle de réunion des CAP centrales n'est pas modifiée (23 juin pour le TA à CTP1, 24 juin pour les TA de la catégorie C, octobre 2009 pour le TA à CP).
- ▶ le calendrier du tableau d'avancement au grade de contrôleur principal est inchangé (réunion des CAP locales avant le 15 mai 2009, cf. note de service du 3 mars 2009)

Calendrier filière fiscale :

- ▶ les CAP locales ne se réunissent que lorsqu'un agent est écarté ;
- ▶ les CAP nationales de tableau d'avancement se dérouleront :
 - ◀ 25 juin pour le TA à AAPI 2^{ème} classe et 1^{er} juillet pour le TA à AAPI 1^{ère} classe ;
 - ◀ 4^{ème} trimestre 2009 pour les TA à C 1^{ère} classe et CP.

Les tableaux d'avancement à AAP1 et contrôleur principal

La direction ne considère pas qu'elle change les règles de gestion. Elle prétend « ne pas vouloir détricoter les règles de gestion préexistantes, mais de les faire vivre ». Ces aménagements seraient donc conformes aux engagements du ministre. Par contre, les revendications des syndicats, pour une confection recentralisée des tableaux d'avancement et pour l'inversion des 2^{ème} et 3^{ème} critères de sélection dans la filière gestion publique, sont reléguées à de futures discussions pour la détermination des règles de gestion définitives à la DGFIP.

La direction se défend de faire de l'âge un nouveau critère de sélection. Elle en veut pour preuve que celui-ci est évolutif d'une année sur l'autre en fonction de la démographie des personnels de la DGFIP. Cette année, elle fixe le repère de 58 ans pour favoriser l'inscription sur tableau d'avancement à contrôleur principal et AAP1, l'année prochaine il sera probablement différent.

De plus, cette année, contrairement à 2008 pour le tableau

d'avancement à contrôleur principal, il n'y aura pas de quota maximal : tous les contrôleurs 1^{ère} classe et tous les AAP2 de plus de 58 ans et remplissant les conditions statutaires seront promus au grade supérieur.

Concernant les taux de promotions octroyés pour la période transitoire de la fusion, la direction renvoie les débats au niveau Fonction Publique où se préparent actuellement la réforme des grilles et des carrières.

Les mesures intra-catégorielles fixent, pour 2009, les taux de promotion suivants :

- ▶ 55% pour l'accès à l'échelle 5,
- ▶ 33% pour l'accès à l'échelle 6,
- ▶ 28% pour l'accès au B 2^{ème} niveau
- ▶ 21 % pour l'accès au B 3^{ème} niveau (taux global pour le concours professionnel et le TA).

Compte-tenu d'une liste complémentaire, le nombre de possibilités a été respectivement estimé à :

Pour la filière gestion publique (note envoyée au TPG)

- ▶ 1406 pour l'accès par TA au grade d'AA1^{ère} cl (éch. 6)
- ▶ 369 pour l'accès par TA au grade d'AAP2^{ème} cl (éch. 5)
- ▶ 588 pour l'accès par TA au grade de contrôleur 1^{ère} cl (B2)
- ▶ 1244 pour l'accès par TA au grade de CP (B3)

Pour la filière fiscale (document remis au groupe de travail)

- ▶ 2084 pour l'accès par TA au grade d'AA1^{ère} cl (éch. 6)
- ▶ 328 pour l'accès par TA au grade d'AAP2^{ème} cl (éch. 5)
- ▶ 436 pour l'accès par TA au grade de contrôleur 1^{ère} cl (B2)
- ▶ 828 pour l'accès par TA au grade de CP (B3)

Les promotions pour les 58 ans et + représenteraient environ :

- ▶ 28 % des promotions à AAP1 de la filière gestion publique
- ▶ 52 % des promotions à CP de la filière gestion publique
- ▶ 18 % des promotions à AAP1 de la filière fiscale
- ▶ 62 % des promotions à CP de la filière fiscale

La CGT dénonce ces mesures qui consistent à « déshabiller Pierre pour habiller Paul ». Seule l'ancienneté dans la carrière constitue un critère qui permet un classement juste. C'est une des raisons pour laquelle CGT a été la seule organisation à ne pas valider le plan d'accompagnement social du ministre pour la fusion.

Le fléchage proposé par la direction ne fait qu'accroître le

caractère injuste d'une sélection où le critère d'âge prendrait la même place (voire supérieure) que ceux habituellement exposés localement aux représentants du personnel. Notre opposition à ce type de « sélection » n'empêche pas la CGT de veiller au traitement égalitaire des agents.

Seul notre syndicat a refusé d'admettre qu'un tel critère puisse entrer en ligne de compte, alors que d'autres ne se sont pas privés d'aller au delà des bornes que la Direction générale proposait.

Suite aux demandes de la CGT pour une égalité de traitement et le maintien de garanties données l'année passée, la direction a précisé que :

- les directions locales devront contacter les agents susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement et qui auraient programmé leur départ en retraite à une date qui ne leur permettrait pas de bénéficier de leur promotion dans le calcul de leur pension de retraite (c'est à dire moins de 6 mois après la date de nomination au grade supérieur), afin de les informer de la possibilité de reporter leur départ en retraite si celui-ci n'est pas encore intervenu. Dans cette hypothèse, la direction donnera à l'agent concerné par un prochain départ en retraite toute information utile sur sa future situation indiciaire en cas d'inscription sur le tableau (suite au classement et à l'éventuelle promotion d'échelon consécutive au classement) de manière à ce qu'il puisse prendre sa décision de report en toute connaissance de cause ;
- les agents classés et non retenus sur les tableaux d'avancement de la filière gestion publique 2008, seront classés en 2009 avant les autres promouvables, à la fois dans la 1^{ère} partie du tableau où se trouveront les 58 ans et plus, ainsi que dans la deuxième partie du tableau des moins de 58 ans.

Les listes d'aptitudes de C en B et de B en A

La direction rejoint l'analyse portée dans la déclaration CGT, pour considérer que la question d'âge a des implications différentes pour les changements de catégorie que pour le changement de grade.

Elle ne souhaite pas en faire un critère de sélection, mais simplement de faire en sorte qu'un âge proche de la retraite ne devienne plus un motif de non inscription sur les listes d'aptitude. De même, elle ne souhaite pas créer deux « catégories » de personnels promues : l'une selon son âge, l'autre selon les critères habituels. Cela s'apparenterait à une liste d'aptitude à 2 niveaux.

L'âge de 58 ans pour la liste d'aptitude de C en B et de 55 ans de B en A ainsi mentionnés, ne le seraient qu'à titre indicatif, car dans la pratique ils correspondent à des limites fixées jusqu'alors localement pour ne pas inscrire les candidats.

Comme de nombreux agents se trouvent dans des situations où il s n'ont pas postulé ces dernières années pour cause de leur âge, il est prévu les dispositions suivantes :

- lorsque les éléments d'information contenus dans les

formulaire d'évaluation notation des trois dernières années ne sont pas suffisamment développés, notamment en ce qui concerne la rubrique relative à l'avis pour l'accès au corps supérieur, il peut être opportun d'élargir la période d'appréciation de la manière de servir de l'intéressé en prenant pour référence les 10 dernières années ou/et en demandant un rapport circonstancié au chef de poste ou de service ;

- dans la perspective des futures listes d'aptitude, il sera rappelé aux chefs de poste ou de service, évaluateurs notateurs de 1^{er} degré, la nécessité d'apporter une attention toute particulière à la rubrique relative à l'avis pour l'accès au corps supérieur, notamment lors de l'évaluation des agents en fin de carrière et de motiver cet avis de manière circonstanciée.

Compte tenu d'une liste complémentaire, le nombre de possibilités d'inscriptions dans la filière gestion publique est estimé à :

- 1030 promotions de C en B dans la filière gestion publique.
- 213 agents de 58 ans et plus sont concernés par ces nouvelles mesures.

Pour la filière fiscale 634 agents ont été promus lors de la CAP des 18 et 20 mars 2009.

La CGT demeure opposée au mode de promotion arbitraire de la liste d'aptitude. La suppression de l'âge maximal ne représente donc que le retrait d'un critère arbitraire parmi d'autres. Les récents recours juridiques de candidats recalés et les annulations de listes ces dernières années au Trésor Public en sont sans doute la cause.

De fait, la DGFIP n'applique pas de fléchage de fin de carrière pour les changements de catégorie comme cela avait été inscrit dans le plan d'accompagnement social du Ministre pour la fusion. Si l'expression « manger son chapeau » avait un sens, elle a pris toute sa dimension lors de ce groupe de travail !

INFORMATION DE DERNIERE MINUTE :

Les jours suivants ce groupe de travail, la CGT a été alertée par ses élus locaux que des consignes avaient été données aux services des ressources humaines des départements pour élargir le dispositif des fléchage des fin de carrière à tous les grades.

Ainsi, tous les personnels de 58 ans et plus bénéficieront d'une promotion au grade supérieur, y compris pour l'accès à contrôleur 1^{ère} classe et AAP2. Cette mesure se fait au détriment des agents plus jeunes qui auraient dû être nommés au regard de leur ancienneté dans le corps.

Les personnels et leurs représentants sont ainsi mis devant le fait accompli. La CGT dénonce ce passage en force qui accentue la dégradation d'un dialogue social déjà mal en point à la DGFIP.