



Compte rendu du groupe de travail du 4 novembre 2008

## Examen professionnel de B en A... beaucoup d'illusions et peu de promus !

*Ce deuxième groupe de travail sur la création de l'examen professionnel de B en A s'est réuni après les nouvelles annonces du ministre le 27 octobre. (Compte-rendu du 1<sup>er</sup> groupe de travail et de l'audience avec le ministre : disponibles sur [www.snadgi.cgt.fr](http://www.snadgi.cgt.fr) et [www.tresor.cgt.fr](http://www.tresor.cgt.fr))*

*Lors de la réunion du 4 novembre : la CGT a, tout d'abord, condamné la méthode avec laquelle la DGFIP avance sur ce dossier : le calendrier est, pour nous, difficilement tenable et la mise sur table dès le commencement de la réunion du décret de création de cet examen et de son arrêté d'application fige les données du débat.*

*Au final et même en tenant compte des améliorations que nous avons obtenues, les éléments apportés confirment que nous restons très loin d'un véritable examen professionnel tel qu'il est attendu par les agents. La DG reste, ainsi, toujours aussi peu claire sur les déclinaisons concrètes du système qu'elle vante et qu'elle veut mettre en place : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP). Cette 3<sup>ème</sup> voie de recrutement en A voulue par la DGFIP créera, sans aucun doute, beaucoup de désillusions, à la hauteur des attentes suscitées par les annonces du ministre.*

### INTERVENTION DE LA CGT SUR LA MÉTHODE ET LES PRINCIPES DE CET EXAMEN

La CGT a demandé à ce que cette réunion ne clôture pas l'ensemble du sujet qui mérite discussions et éclaircissements, tant sur les principes qui le sous-tendent que sur toutes les modalités concrètes de son organisation.

Sur le fond, la CGT a réaffirmé sa revendication de 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. D'évidence, l'examen proposé ne porte pas cette conception.

Pour la CGT, les quelques avancées annoncées par le ministre n'arrivent pas à cacher l'immensité des flous, des manques et des non-dits sur ce dossier. Certes, le ministre recule et répond à nos revendications de suppression des fiches d'évaluation dans le dossier remis au jury et l'annulation du caractère « probatoire » du stage. De plus, son annonce d'élargissement du vivier aux contrôleurs 1<sup>ère</sup> classe et contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe à partir du 8<sup>ème</sup> échelon, conduira nécessairement à une sélectivité accrue de l'examen en l'absence d'un volume supplémentaire de promotion. De même, le caractère de l'épreuve écrite, le dossier proposé à l'oral, l'organisation en admissibilité/admission sont autant d'éléments qui éloignent l'examen proposé d'un réel examen professionnel.

La CGT a également souligné les manques importants du dossier présenté, qui confirment son sentiment de précipitation et d'impréparation :

- ▶ Aucune proposition sur les règles d'affectation, alors que c'est une question fondamentale pour les agents et qui nécessite des précisions rapidement ;
- ▶ Rien dans les fiches sur « l'examen professionnel hypothèque/Cadastre » existant dans l'ex-DGI. La CGT demande qu'il soit maintenu pendant la période transitoire et qu'une réflexion plus approfondie soit reprise dans le cadre des débats sur la réforme des statuts ;
- ▶ Pas de chiffrages précis du volume des promotions offert par cet examen ;
- ▶ Pas d'éléments d'information, enfin, sur « l'envers du décor », quel contenu et quelle préparation ? Comment les équipes de l'ENT et de l'ENI se préparent-elles ? Quelle formation des formateurs ? Qui seront-ils ? Même question pour la formation des jurys ?

La CGT a rappelé que nous étions dans la période transitoire où cohabitent le corps des agents des impôts et celui des agents du trésor public. En conséquence, les discussions portent bien sur la mise en place de deux examens professionnels distincts pour chaque corps dans le respect des doctrines d'emplois et des règles de gestion actuelles des inspecteurs.

Cette situation conduit à deux conséquences : le maintien de l'examen professionnel pour les personnels du cadastre et la nécessaire réouverture de discussions lors de la fusion des corps au regard de la doctrine d'emploi du A DGFIP. *L'administration a confirmé cette analyse, l'examen sera bien maintenu pendant la période transitoire.*

Si les méthodes employées augurent bien mal de ces futures discussions, la CGT portera, à cette occasion, les revendications des personnels sur l'examen professionnel.

## DÉBAT LORS DE L'EXAMEN DES FICHES

A l'examen des fiches, la CGT a réitéré les points de désaccords subsistant sur : le calendrier, le maintien de deux phases d'épreuve (une écrite pour l'admissibilité, une orale pour l'admission), le contenu des épreuves et la formation (une formation de 6 mois, dont 3 mois d'école et 3 mois de stage dans sa direction d'affectation) qui nous semble en effet largement insuffisante.

### Le calendrier et volume de promotion

*Calendrier indicatif de l'examen professionnel présenté par la direction générale :*

- ▶ Décret dérogatoire aux statuts : octobre 2008
- ▶ Arrêté d'organisation de l'examen : novembre 2008
- ▶ Années de mise en place : de 2009 à 2012 (articles 1 et 2 du décret)
- ▶ Début 2009 : ouverture des inscriptions et lancement de la campagne de préparation
- ▶ Epreuve d'admissibilité : novembre-décembre 2009
- ▶ Dépôt de la demande d'affectation : janvier 2010 (donc avant les résultats de l'examen, pour des questions matérielles)
- ▶ Epreuve d'admission : février 2010
- ▶ Publication des résultats : mars 2010
- ▶ Scolarité théorique : mai à juillet 2010
- ▶ Stage premier métier dans les services : août à octobre 2010

Le stage n'étant pas probatoire, la date de nomination et donc de titularisation en catégorie A sera le 1<sup>er</sup> mai 2010, au début de la formation de 6 mois - article 5 du décret.

La CGT a condamné la méthode employée, le manque de sérieux de la DG et sa précipitation pour essayer de tenir un calendrier qui est pourtant déjà dépassé ! Le ministre, en annonçant un « volet social » pour faire passer la pilule de la création de la DGFIP, a suscité des attentes chez les agents. L'administration se rend compte aujourd'hui qu'une réforme des statuts, minime soit-elle, nécessite plus que de belles paroles ! Pour la CGT, il n'est pas acceptable de remettre sur table un décret et un arrêté pour les examiner immédiatement en séance. Il faut nécessairement prendre le temps de débattre des propositions avant de publier les textes juridiques !

- ▶ *L'administration a convenu de reporter l'examen de l'arrêté à l'issue des discussions sur l'ensemble des fiches, mais le décret de création de l'examen sera, lui, vu lors du CTPM de décembre 2008. Un prochain groupe de travail aura lieu en janvier, qui précisera le dispositif et traitera des affectations (avec des propositions précises pour les deux filières), de la formation des agents promus et des jurys. Sans ces éléments, il est impossible de juger complètement le dispositif mis en place par l'administration.*

*Enfin, le volume réservé à l'examen sera fixé par arrêté. Ce contingent, conformément aux annonces du ministre, viendra en plus du plan de qualification annoncé, donc sans remise en cause du volume des promus par liste d'aptitude et concours. La DG l'évalue à environ une centaine par filière, sans être plus précise.*

### L'épreuve écrite d'admissibilité

En 4 heures, le candidat devra répondre à plusieurs questions en lien avec un dossier de 20 pages. Il choisira le jour même de l'épreuve entre trois sujets : « gestion publique », « gestion fiscale » et « transverse ».

La CGT a dénoncé l'aspect trop académique et généraliste d'une épreuve qui semble s'apparenter à une épreuve de concours classique, du type « analyse de dossier ». Elle a réaffirmé la nécessité d'ouvrir plus largement le nombre d'options en rapport avec les diverses missions exercées. Elle a demandé des clarifications sur la nature des sujets (que peut recouvrir, par exemple, le terme « transverse » dans une telle épreuve?) et l'organisation matérielle de l'épreuve.

Sans réponse à ces demandes, il y aurait non seulement une rupture d'égalité entre les agents de la DGFIP, mais ce serait, aussi, s'éloigner de la notion même d'examen professionnel et du système de la RAEP pourtant vanté par la direction.

► *L'administration s'étonne de notre vision de cette épreuve et assure qu'elle sera « généraliste, sans académisme » et que les sujets seront « professionnels, mais larges »... Pour elle, les sujets proposés seront « au plus près des métiers exercés par les agents et de leur vécu » et en même temps « assez larges pour que chacun s'y retrouve » ! Lors de la prochaine réunion, la DG a accepté de nous remettre un modèle de dossier pour pouvoir apprécier concrètement cette épreuve. Elle assure que la préparation sera à même de rendre les candidats bien armés pour cette épreuve. En conséquence, elle ne change rien !*

Ces explications ne sont pas convaincantes. En effet, il s'agit pour l'administration de proposer un même sujet à des agents qui n'exercent pas les mêmes fonctions. Ainsi dans la filière gestion publique, un même sujet sera proposé pour les agents travaillant sur les collectivités locales, la comptabilité de l'état, ou dans l'action économique ; dans la filière fiscale, un même sujet pour les agents travaillant sur la fiscalité des particuliers ou des entreprises. Quant au sujet transverse, il pourrait mêler gestion du personnel, matériel, informatique, etc... Comment ne pas imaginer dès lors que cette épreuve soit éloignée des réalités des parcours professionnels des agents ? Ainsi, par exemple, les informaticiens ne pourront choisir qu'entre les trois sujets ! Pour la CGT, un sujet n'est pas professionnel, simplement s'il traite de l'environnement du travail des agents, il s'agit, bel et bien, de tenir compte des missions exercées par l'agent. On est aujourd'hui loin du compte.

### **L'épreuve orale, dite de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle)**

Pierre angulaire du dispositif proposé par l'administration, cette épreuve « consiste en un entretien de 30 minutes avec un jury visant à apprécier les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, ses aptitudes, ses projets professionnels ainsi que sa motivation ». Pour conduire cet entretien, « le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat », dans le cadre de la RAEP. Il est précisé que ce n'est pas le dossier écrit qui est noté, mais bien l'entretien oral.

Pour la CGT les modalités proposées pour cette épreuve présentent un contenu trop flou et un caractère arbitraire et trop subjectif, qui, en conséquence, est bien loin de notre conception d'une valorisation de l'expérience et des qualifications acquises en cours de carrière. Ainsi l'objectif régulièrement affiché dans les documents de choisir les candidats en fonction de « profil ou de compétences recherchées » n'a pas sa place dans le cadre d'un examen

professionnel. Cet objectif, fondé sur une logique de profilage, est dangereux car il s'insère dans le développement actuel d'une conception individualisée et contractuelle de la gestion des carrières. Il est, de plus, contradictoire avec l'objectif de RAEP pourtant affiché par l'administration elle-même, d'autant plus qu'il n'est jamais défini par l'administration. Surtout il évacue le vrai sujet puisqu'il ne permet pas de vérifier que les agents qui postulent à l'examen peuvent exercer les fonctions d'inspecteurs selon les doctrines d'emplois en vigueur, aux impôts ou au trésor. La CGT a rappelé qu'à ce titre, depuis la création de la DGFIP, nous n'avons encore eu aucun débat sur ce sujet fondamental avec l'administration. Que recherche-t-on, des cadres au sein de la DGFIP ?

Par ailleurs, elle a insisté pour que des dispositions précises soient prises pour garantir que seul l'entretien sera évalué et non pas le dossier écrit, par un jugement a priori.

La CGT est revenue longuement sur les modalités pratiques du « dossier RAEP », qui comporte plusieurs rubriques à remplir sur une douzaine de pages, et que nous jugeons complexe, ambiguë et par conséquent dangereux.

Si la première partie sur la situation personnelle ne pose pas de difficulté, la deuxième est bien plus fondamentale. Elle porte sur « les formations, les acquis et expérience professionnels ». Elle comporte la liste des formations reçues, les postes occupés en tant que fonctionnaire et autres le cas échéant, ainsi qu'une partie ouverte dans laquelle le candidat est invité à « caractériser les projets et les éléments qui constituent les acquis de son expérience professionnelle et ses atouts au regard des connaissances, compétences et aptitudes recherchées ». Dans cette partie, facultative, le candidat pourrait apporter des informations sur des éléments de formation non liés au parcours strictement professionnel et dans laquelle l'agent pourrait joindre des « travaux réalisés dans le cadre de son activité ». Cette partie est bien trop floue et apparaît hors de propos ! La CGT a notamment exigé la suppression de toute information qui ne soit pas de nature strictement professionnelle, comme les mentions du cursus universitaire.

Enfin, une « fiche administrative » clôture le dossier. On y trouve un « visa du supérieur hiérarchique » censé simplement valider la situation administrative, les missions exercées par l'agent ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de celui-ci dans laquelle il s'engage à ne pas donner de fausses informations. La CGT demande la suppression de cette déclaration sur l'honneur, puérile, infantilissante, accessoirement inutile et qui donne la mesure de la confiance de la direction en ses agents. Et elle a demandé des éclaircissements sur les recours en cas de refus de visa..

Enfin, la CGT a regretté ne pas avoir d'information sur le « parcours » du dossier RAEP (moment de sa rédaction, de sa remise au jury, destruction de celui-ci après l'entretien, etc).

- ▶ *L'administration fera, lors du prochain groupe de travail, une nouvelle proposition sur la composition du dossier, afin d'assurer un équilibre entre le dossier RAEP remis et l'entretien oral. Le jury sera formé pour cette épreuve et disposera d'une fiche pour agréger les éléments du dossier en lien avec l'oral.*

*Elle apportera des précisions sur le circuit du dossier pour détailler toutes les étapes et des réponses sur le visa et son recours possible, la déclaration sur l'honneur, la déconcentration de l'épreuve et la grille d'analyse pour l'oral.*

### **La préparation aux épreuves**

La CGT a encore une fois dénoncé l'insuffisance inacceptable de la préparation proposée : 4 jours ½ seulement pour cette « grande ambition du volet social ministériel » et surtout sur un sujet nouveau comme la RAEP qui demande beaucoup de temps pour constituer son dossier. Nous avons demandé une vraie préparation,

décentralisée, accompagnée des droits en autorisation d'absence et décharges de service suffisants pour les agents et les formateurs. Cela implique évidemment que la DG reporte la sortie de son PBO et de sa note de service prévue en décembre 2008, mais aussi de se donner le temps d'anticiper au niveau des opérateurs de la formation (rédaction des sujets, mise en œuvre des préparations, informations des formateurs, formations des membres des jurys, etc ...).

- ▶ *Si l'administration a accepté de réfléchir à étoffer la partie préparatoire à la RAEP, et confirmé l'octroi des droits aux agents en préparation, elle ne semble pas vouloir foncièrement modifier l'architecture proposée. De nouvelles précisions seront données au prochain groupe de travail.*

**Enfin, faute de temps, les fiches sur la formation des candidats et des jurys n'ont pu être examinées et seront vues lors de la prochaine rencontre fixée en janvier en même temps que les nouvelles propositions ou précisions apportées par l'administration sur les fiches déjà examinées.**



**Pour la CGT, encore une fois ce qui compte c'est l'affichage !  
La DGFIP met en place dans la précipitation un examen professionnel annoncé dans le cadre du volet d'accompagnement social.  
Par son contenu, il laissera beaucoup de désillusions à tous les agents qui l'attendaient et au final, le volume annoncé par la DG ne sera que d'une centaine de promus par filière, un peu moins de 200 au total !  
Les désillusions provoquées par la déclinaison de ces mesures justifient, une nouvelle fois, la non signature par la CGT de l'accompagnement autoproclamé social.**

Montreuil le 20 novembre 2008