

# Face aux promesses virtuelles du ministre, opposons nos revendications concrètes !

## Reconnaissance des qualifications, promotions, déroulement de carrière, passerelles ...

### le compte n'y est pas !



Lundi 16 mars, la Direction générale a convoqué des groupes de travail concernant les règles de gestions dans le cadre des annonces ministérielles pour faire « passer la pilule » de la création de la DGFIP : les passerelles, l'examen professionnel de B en A et les promotions (tableaux d'avancement et listes d'aptitudes).

La CGT a condamné la méthode employée, le manque de sérieux et la précipitation de la Direction générale pour essayer de tenir son calendrier ! Les 3 sujets sont d'importance et ont été traités au pas de charge. Au final, à 19h, la Direction générale a même voulu boucler le dossier des promotions en 15 minutes ! Alors que M. Parini se félicite du dialogue social à la DGFIP !

Les choix politiques et d'affichage du ministre, notamment le fameux « volet (prétendument) social », ont suscité beaucoup d'attente et d'illusions aussi sur les possibilités de développement des promotions et des mutations des agents, alors même que la DGFIP, comme toute la Fonction publique, est dans une phase de restrictions budgétaires et de fortes suppressions d'emplois qui ne peut que les contraindre.

Ces effets d'annonces peuvent créer l'illusion que des opportunités professionnelles nouvelles sont ouvertes. Quelques collègues profiteront des possibilités supplémentaires annoncées, mais cela est très loin de répondre aux aspirations des personnels.

Mais plus grave, l'ensemble de ces mesures conduit la Direction générale à modifier par touches successives les règles de gestion actuelles des agents dans des conditions inacceptables, car sans mener le débat de fond sur les carrières. La réforme des règles de gestion, même minimales, nécessite en effet plus que de belles paroles !

**Au final, un festin d'annonces que l'on veut nous faire avaler précipitamment, pour obtenir des miettes que quelques agents seulement auront à digérer !**

#### **PASSERELLES ENTRE LES 2 FILIÈRES : L'USINE À GAZ !**

Faire profiter des « postes restés vacants » dans une filière aux agents de l'autre filière ou proposer les postes à profils à tous les agents, voilà qui est séduisant et entre bien dans la politique de « com » de la Direction générale !

Pourtant, faute de clarté sur les définitions même et sur les modalités concrètes de mises en œuvre, c'est une véritable usine à gaz illisible qui est proposée ! Ce dispositif relève du bricolage des règles pour sa mise en œuvre, pour quelques dizaines de collègues concernés seulement (mais toujours aucune réponse précises à ce sujet, une « soixantaine » avait annoncé la Direction générale).

Mais pire, sur le fond, il remet en cause l'engagement de maintenir pendant la durée transitoire les règles de gestion existantes dans les 2 filières et introduirait de véritables dérogations aux règles actuelles. En effet, la Direction générale se sert du manque de transparence et de l'opacité des règles de l'ex-DGCP pour harmoniser les règles vers le bas et supprimer le contrôle des CAP.

Pour la CGT, à ce stade, ce dispositif ne peut être mis en place sans risques pour la majorité des personnels toujours soumis aux règles générales.

## EXAMEN PROFESSIONNEL : LA MASCARADE CONTINUE !

Le nombre d'inscrits à la préparation (environ 4000 pour la filière fiscale et environ 3400 pour la filière gestion publique) confirme l'attente d'un véritable examen professionnel chez les agents. Pourtant, là encore, la DGFIP crée des attentes qu'elle ne pourra pas satisfaire ! Son examen professionnel est très loin d'être professionnel : l'épreuve écrite d'admissibilité reste académique et peu adaptée à la diversité des missions des agents ; l'épreuve orale de « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » quant à elle, présente un contenu trop flou et un caractère trop subjectif, qui l'éloignent d'une véritable valorisation de l'expérience et des qualifications acquises en cours de carrière. Ce n'est même pas vraiment un examen : seulement une centaine de places par filière pour les milliers d'inscrits !

Mais le plus grave reste que la Direction générale avance à marche forcée, sans finaliser concrètement des modalités aussi importantes que l'affectation ou la formation.

Du coup, rien de vraiment nouveau ne ressort de cette ... 4<sup>ème</sup> réunion ?! Les agents de la filière fiscale seront reclassés et interclassés lors du mouvement général, ceux de la filière gestion publique seront affectés après toutes les mutations et au mieux en mars avec les listes d'aptitude, au pire en juillet après les 1<sup>ères</sup> affectations ! Tous les lauréats recevront une formation théorique en écoles de mai à juillet, et seront en stage premier métier et titulaire sur leur poste de septembre à décembre.

## TABLEAUX D'AVANCEMENT ET LISTES D'APTITUDE :

La Direction générale veut passer en force. Elle a proposé d'ouvrir ce sujet si important à 19h ?! Pour la CGT, sans le temps d'un vrai débat de fond, aucune règle de gestion ne doit être modifiée !

La volonté de la Direction générale est de « cibler les fins de carrière », donc de faire de l'âge un critère de sélection majeur, tant sur les tableaux d'avancement que sur les listes d'aptitude.

Mais, autant la CGT s'est toujours battue pour que le critère de l'âge ne bloque pas les promotions, autant il apparaît injuste d'en faire un critère privilégié de toute promotion.

Enfin, là encore, la DGFIP impose des modifications des règles de gestion des filières, au-delà même des annonces dites sociales du ministre, s'exonérant de son propre principe de non-modification des règles actuelles avant la discussion sur la fusion des statuts. Par exemple, le critère de l'âge est introduit pour le tableau d'avancement au grade d'AAP 1, alors qu'il n'avait été annoncé que pour le tableau d'avancement au grade de contrôleur principal. De même, l'âge du ciblage est abaissé en 2009 à 58 ans pour les 2 filières (au lieu de 59 ans pour la filière gestion publique et 60 ans pour la filière fiscale en 2008). Enfin, elle annonce, contrairement à ses propres fiches préparatoires, qu'elle ne mettra pas en place dès 2009 le ciblage des fins de carrière pour les listes d'aptitudes de C en B et de B en A.

Aujourd'hui, il reste des dizaines de questions sans réponse, des dizaines de points à éclaircir pour obtenir pour les agents une réelle visibilité sur leur avenir, sur leurs perspectives.

Ce flou et ce manque de transparence persistant sur les différents sujets ne sont pas acceptable.

**Pour la CGT, il faut une toute autre ambition pour les agents ! Des possibilités budgétaires existent pour d'autres choix permettant à TOUS les agents d'améliorer leur déroulement de carrière, leurs promotions et mutations :**

- ▶ Dans un premier temps, dans le cadre de la carrière actuelle, passage de tous les collègues remplissant les conditions statutaires au grade supérieur pour les catégories B et C ;
- ▶ Dans un second temps, refonte complète des grilles indiciaires dans le cadre d'une carrière linéaire pour les agents B et C, avec suppression des grades, et revalorisation indiciaire significative de la carrière des inspecteurs ;
- ▶ Un véritable plan de transformations d'emploi de façon à repositionner au juste niveau de grade les agents de la DGFIP (après un état des lieux des qualifications et du nombre d'emplois C, B, A et A+ réellement nécessaires à l'exercice de toutes nos missions) ;
- ▶ Mise en place d'un véritable examen professionnel en remplacement de la liste d'aptitude, et à côté des concours internes.

**Le plan d'accompagnement social du ministre, que seule la CGT n'a pas validé, ne répond pas aux attentes des personnels. Sa désastreuse mise en œuvre ne fait que confirmer cette analyse et ce choix.**

**Comme le 29 janvier, comme le 19 mars ... la mobilisation s'impose pour contraindre le ministre et la DGFIP à prendre en compte la vie réelle dans les services, les qualifications mises en œuvre et obtenir des améliorations concrètes de nos droits et garanties.**