

## ***Filière Fiscale - CAPN Tableau d'avancement au grade de Contrôleur Principal.***

Monsieur le Président,

L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires dénonce fortement la suppression de 2569 emplois à la DGFIP, dont 1464 dans la filière fiscale et 1105 dans la filière gestion publique. Ces suppressions traduisent la volonté affichée de destruction du service public.

Le directeur général, dans sa lettre du 16 /11 /2009 prône une DGFIP qui doit être, je cite, « un espace professionnel dans lequel tous les agents exercent leur métier dans de bonnes conditions et de façon valorisante ». Or, les suppressions d'emplois vont pourtant contribuer à dégrader un climat déjà morose, aggraver le mal-être au travail ressenti au quotidien par les agents et détériorer de manière significative les possibilités de mutation des agents. D'autre part, les agents de la DGFIP, dont le professionnalisme constant est reconnu, attendent toujours une véritable revalorisation de leur carrière via leur pouvoir d'achat.

Nous commencerons cette CAP en rappelant le revendicatif de l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires en termes de carrières puis celui spécifique à la catégorie B.

L'Union SNUI -SUD Trésor Solidaires revendique pour tous les agents:

- l'amélioration des déroulements de carrières,
- l'organisation des recrutements par la DGFIP: abandon des concours communs ministériels et suppression des concours à affectation régionale,
- la renégociation du plan de qualifications intra catégoriel (promotions de grades) et inter catégoriel (C en B et B en A) visant à tendre à un équilibre entre le nombre d'emplois C, B et A (1/3 de chaque),
- l'augmentation importante des volumes de promotions de C en B et de B en A pour élargir la part dédiée aux promotions « fins de carrière »,
- la décision pérenne de la non - modulation des régimes indemnitaires,
- l'extension des droits et garanties des agents au travers de règles de gestion faisant appel à des critères objectifs et vérifiables,
- l'élaboration des mouvements de mutations et des premières affectations le plus finement possible sur des postes précisément sollicités et selon des critères objectifs tant au niveau des CAP nationales que des CAP locales,
- le respect du rôle des organismes paritaires au niveau national comme au niveau local.

Concernant tout particulièrement la catégorie B, la nouvelle carrière devrait entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 2011. L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires exige sa mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 afin d'en faire bénéficier les agents en fin de carrière ainsi qu'une revalorisation gagnante pour tous les contrôleurs de la carrière B, et, dans ce contexte, le maintien du concours de CP pour les agents concernés.

En effet, il serait inacceptable que l'administration réalise une nouvelle fois des économies budgétaires en laissant partir un maximum de contrôleurs à la retraite sans revalorisation indiciaire.

L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires exige également une revalorisation du régime ACF des contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe de 31 à 41 points au titre d'une harmonisation verticale au sein de la catégorie B (385 euros par an).

De plus, l'Union SNUI - Sud Trésor Solidaires exige une augmentation significative du nombre de postes offerts par le biais de l'examen professionnel de B en A par un abondement du plan de transformations d'emplois de B en A.

Nous notons avec satisfaction l'augmentation de postes offerts à cet examen (150 pour la filière fiscale, 125 pour la filière gestion publique), même si l'effort doit être beaucoup plus conséquent pour reconnaître la technicité forte des contrôleurs de la DGFIP.

Concernant tout particulièrement cette CAPN de tableau d'avancement, l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires estime que tout agent qui remplit les conditions statutaires doit être promu.

Avant de rentrer dans le détail, nous tenons à dénoncer les règles d'harmonisation des IFDD, conduisant de nombreux collègues à bénéficier d'une promotion qui ne leur rapportera au final aucun euro.

Un comble quand même pour des agents qui vont obtenir un gain d'indice ne se traduisant pas par une augmentation de leur fiche de paie !

Selon les conditions statutaires, les contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe peuvent accéder au grade de contrôleur principal dès lors qu'ils ont atteint le 4<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année du tableau. Or, c'est 10 ans après avoir atteint ces conditions que les C1 peuvent espérer être classés dans la ZPS (C1 7<sup>ème</sup> du 16/08/2008) et c'est 11 ans après avoir atteint ces conditions (C1 7<sup>ème</sup> du 18/10/07 au projet) qu'ils peuvent réellement être promus. Ce retard de 11 ans dans le déroulement de carrière est inadmissible d'autant que seul un barrage budgétaire est responsable de ce blocage.

Le SNUI revendique la levée du blocage budgétaire pour l'accès au grade de C1 et de CP, le pyramidage des grades n'existant plus, **tous les agents remplissant les conditions statutaires doivent être promus.**

Un dispositif d'ampleur doit réparer cette injustice supportée par le corps des contrôleurs. Celui-ci doit s'inscrire dans la durée pour que le préjudice subi dans le déroulement de carrière des contrôleurs s'efface au plus vite.

De plus, le SNUI revendique pour tout agent en fin de carrière l'accession au dernier échelon du grade terminal de son corps.

Le SNUI dénonce le recours au système des ratios «promus/promouvables» dont le seul but est de restreindre les possibilités de promotions dans un contexte où, justement, les départs à la retraite auraient pu permettre plus de fluidité vers les grades supérieurs. Au contraire, l'administration se sert des suppressions d'emplois, donc de la diminution des recrutements qu'elle a décidée pour restreindre les possibilités de promotions.

Nous dénonçons vivement la démarche unilatérale de l'administration, concernant la date d'effet du tableau d'avancement au grade de contrôleur principal et la date de référence pour remplir les conditions statutaires. Cette décision correspond uniquement à de la pure propagande statistique, et témoigne d'un profond mépris de la technicité des contrôleurs de la DGFIP.

Les conditions dans lesquelles est élaboré ce tableau "estampillé" 2009 avec effet au 31/12/2009 sont considérées par l'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires comme non conformes aux dispositions des articles 16 et 17 titre IV du décret 2002 – 682 du 29 avril 2002.

Ces articles indiquent que:

- 1) Le tableau est soumis à CAP
- 2) Le tableau doit être arrêté le 15 décembre au plus tard de l'année précédant celle pour laquelle il est établi. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année. En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau complémentaire qui doit être arrêté le 1<sup>er</sup> décembre au plus tard de l'année pour laquelle il est dressé. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

L'an dernier, le tableau a été "vendu" par l'administration comme un tableau complémentaire. Or, cette année, puisqu'il s'agit d'un tableau 2009, celui-ci aurait dû être arrêté au plus tard au 15 décembre de l'année dernière. Il n'est donc juridiquement pas valable. Il ne peut non plus être considéré comme complémentaire dès lors qu'il n'y pas eu de tableau principal. Nous demandons que des dispositions soient prises pour rétablir la légalité des tableaux.

Au-delà de la population lésée par le décalage d'un an, le choix de fixer la promotion au 31/12/2009 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2009 a pour effet de reculer d'un an de plus la promotion des agents déjà écartés les années précédentes.

Nous serons particulièrement vigilants à ce que cette CAP examine tout particulièrement le cas de ces agents, surtout s'ils sont en situation de partir à la retraite à court terme.

Concernant les agents ayant atteint le dernier échelon du grade terminal, il est urgent de leur ouvrir des perspectives de carrière. En effet, pour un agent de 45-50 ans au sommet de sa carrière, votre seule réponse, la GIPA, n'est pas satisfaisante. Ces agents doivent pouvoir accéder à la catégorie supérieure par un mode de sélection ou par concours. Le nouvel examen professionnel de B en A ne pourra constituer cette solution que s'il est basé sur des épreuves réellement professionnelles, si la préparation à ce concours est revue ambitieusement et si le volume de possibilités est fortement augmenté pour un véritable débouché sur la catégorie supérieure.

Plus globalement, le passif « qualifications et rémunérations » doit être réglé au plus vite. Il faut enfin payer les qualifications, les extensions de compétence et les efforts d'adaptations générés par l'empilement des réformes depuis plusieurs années.

Le SNUI réfute le fait même d'écarter un agent du tableau, ce qui dans la plupart des cas constitue une double, voire une triple peine. De plus, lorsque le barrage fait suite à une baisse de note ou une sanction disciplinaire, nous ne voyons pas l'utilité d'une CAP locale au cours de laquelle il nous est systématiquement opposé le caractère incontournable du barrage, sans que jamais aucun de nos arguments ne soit entendu.

Nous rappelons que les cadres B et C font seuls les frais de ces barrages au contraire des inspecteurs qui n'ont qu'un seul grade au sein de leur corps et qui accèdent donc à l'indice terminal sans contrainte. Nous demandons la suppression de ces CAP locales et que ces cas particuliers ainsi que l'ensemble des listes soient directement examinés par la CAP nationale.

De plus, le SNUI dénonce fortement la notion de contexte disciplinaire pour écarter un agent. En effet, si le contexte disciplinaire n'est finalement pas avéré, l'agent a perdu au minimum 1 an pour sa promotion. Dans ces cas là, il n'y a évidemment jamais d'effet rétroactif visant à rétablir l'agent dans son droit. Pire encore, lorsque la procédure ne débouche sur aucune sanction, l'agent reçoit dans la plupart des cas une lettre d'observation, qui n'est donc pas une sanction, mais considérée comme telle par l'administration pour écarter à nouveau l'agent.

Enfin, selon l'état d'avancement de la procédure disciplinaire, l'agent peut être écarté du tableau bien plus longtemps que les 3 ans prévus à compter de la sanction (soit écarté pendant la période de « contexte », puis au minimum 3 ans à compter de la notification de sanction). Un contexte disciplinaire peut également être associé à une baisse de note « préventive », ce qui rallonge d'autant le délai de « punition », ainsi c'est parfois plus de 7 ou 8 ans qui sont nécessaires pour atteindre une promotion bien hypothétique, selon que l'agent est tenu ou pas de partir à la retraite.

Lorsque, pour le même fait générateur, il existe plusieurs motifs d'exclusion échelonnés dans le temps, le SNUI exige que seule la date du 1<sup>er</sup> motif soit prise en compte afin d'annuler l'effet « allongement de la peine ». Nous réinsistons sur la démesure de ces multiples peines pour une économie dérisoire.

Pour conclure, nous tenons à remercier les collègues du bureau RH 2A pour leur disponibilité durant la période de consultation.