



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

Liminaire pour la CAP de liste d'aptitude au grade de contrôleur des impôts CAP Nationale n° 5 – Filière Fiscale

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons commencer cette CAP sans évoquer le contexte social au sein de notre administration qui continue de se dégrader. Les attaques gouvernementales sur la protection sociale sont incessantes, les provocations contre les fonctionnaires et leur statut se multiplient. Les dégâts occasionnés par la mise en place de la DGFIP s'accumulent.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, après les nombreuses grèves et actions qui ont ponctué la fin de l'année 2009 et le début de l'année 2010, seule une mobilisation durable peut permettre de faire avancer les revendications.

L'intersyndicale DGFIP a décidé d'appeler à la grève le 23 mars et de faire de cette journée un tremplin permettant de poursuivre la mobilisation jusqu'à la satisfaction des revendications "Missions – Emplois – Rémunérations – Conditions de travail – Carrières". Ce front uni et combatif est de bon augure pour construire le rapport de forces nécessaire à la satisfaction des revendications.

Concernant cette CAP, nous commencerons par rappeler la revendication forte de notre syndicat sur la mise en œuvre du 8^{ème} échelon du grade terminal de tous les C Administratifs.

En ce qui concerne le projet de liste d'aptitude, 626 agents ont été retenus, 8 autres seront rajoutés à la fin de nos travaux.

Ce seront donc 634 agents qui seront promus par cette voie de promotion cette année dans la filière fiscale. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dénonce fortement le fait que l'abondement du plan de qualification n'augmente aucunement le volume de promotions par concours interne.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, le concours doit rester la voie de promotion prépondérante.

Le principe de la liste d'aptitude n'est pas contesté sur le fond mais doit rester dans des proportions marginales et jouer un rôle d'ascenseur social pour les agents qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu passer des concours. Sur la forme, elle doit être établie dans la transparence la plus totale selon des critères réellement objectifs.

Nous dénonçons le fait que la CAP Nationale ne puisse pas rectifier les erreurs de classement clairement établies par les CAP locales.

Le rôle de la CAP nationale ne doit pas se borner au seul examen des dossiers classés excellents mais devrait aussi examiner les dysfonctionnements constatés dans certaines CAP locales au regard du classement des agents : aussi nous évoquerons certains dossiers dont le classement ne correspond visiblement pas à la valeur professionnelle de l'agent.

Certains dossiers classés "excellents" ne seront pas promus cette année, nous demanderons des explications pour que chaque agent dispose d'une visibilité à court terme sur ses possibilités de promotion.

Quels critères vous ont permis cette année de déterminer au niveau national les 626 agents du projet ?

Combien de majorations sur les 5 dernières années, combien de +0.06 sur cette même période ?

D'habitude, nous dénonçons avec force que l'âge élevé des candidats conduisait automatiquement à les écarter même si ces agents avaient les qualités pour exercer au grade supérieur.

Grâce à notre acharnement, et à l'issue de longs débats en CAP Nationale sur l'injustice flagrante de ce type de dossier, enfin pour la première année, l'âge n'est plus un facteur discriminant, c'est une avancée réelle pour de nombreux agents qui étaient écartés définitivement des promotions.

Toutefois , pour que ces dispositions trouvent pleinement à s'exercer dès cette année, il eût fallu que les CAP locales ne se privent pas de classer en "excellent" de nombreux dossiers autrefois écartés uniquement au motif de l'âge.

D'autre part, il faut intégrer le fait que beaucoup d'agents, pourtant de grande valeur mais persuadés de n'avoir aucune chance de promotion, ne se sont pas préoccupés du niveau de leur notation . Ils se retrouvent aujourd'hui pénalisés au regard des critères d'excellence exigés pour la sélection.

Nous souhaitons donc que cette CAP apporte une attention toute particulière à très brève échéance pour que tous les collègues dont l'aptitude au grade de contrôleur est avérée puisse enfin être reconnue par l'administration à sa juste valeur.

Pour conclure sur ce point, c'est donc avec une certaine satisfaction que nous n'évoquerons pas cette année sur le CSI de Marseille, le dossier de Mme ABRACHY, qui pour nous illustre depuis de nombreuses années cette injustice.

Nous avons également obtenu pour cette année, que tous les rapports du directeur soient communiqués aux agents classés "excellents".

Force est de constater que de très nombreuses directions s'en sont abstenues, selon nous seule la privatisation en cours de la Poste saurait expliquer ce drôle de phénomène !!!

Nous tenons également à dénoncer certains dysfonctionnements lors de CAP locales.

Nous exigeons qu'à partir de l'année prochaine, un responsable de la DPAEP explique et justifie les classements effectués pour les collègues qui y exercent.

Le simulacre de débat contradictoire dans cette CAP locale faute de représentant de cet organisme est clairement inacceptable.

En cette période de remise de trophée, la palme revient à la DSF Bouches du Rhône – Aix qui ignore le classement en très bon. Au moins c'est clair , vous êtes soit excellent soit "à revoir" !!!

Ce qui veut dire que l'année prochaine dans cette direction , les meilleurs dossiers classés " à revoir " seront directement classés " excellent" , c'est ce qui s'appelle monter en puissance les dossiers !

Avant de terminer, nous sollicitons une formation plus appropriée pour les promus par liste d'aptitude. Une seule semaine n'est pas suffisante pour permettre à ces collègues d'assurer sereinement leurs nouvelles fonctions.

Les doctrines d'emplois propres à chaque catégorie démontrent bien que les responsabilités et missions sont différentes en fonction de la catégorie.

Nous tenons à remercier les collègues du bureau RH 2A pour leur disponibilité durant la consultation.