

Paris 26 mars 2008

Déclaration liminaire des représentants des élus à la CAP n°3 Liste d'aptitude de B en A 2008

Monsieur le président,

Depuis l'annonce de la fusion DGI DGCP, le SNUI n'a cessé lors des discussions avec le ministre et le coordonnateur de la réforme, de mettre en avant les attentes fortes des personnels.

- Attente d'un bilan contradictoire et impartial sur les conséquences des réformes.
- Attente d'une approche différente en matière de pilotage, d'exercice des missions.
- Attente d'une réelle amélioration des conditions de travail.
- Attente d'une tangible identification des besoins des services en matière d'emplois notamment.
- Attente d'une véritable et juste reconnaissance par l'administration des efforts engagés pour faire face au rythme des réformes, à leur conséquence, ainsi qu'à l'évolution des qualifications.
- Attente face à la réforme de la réaffirmation par l'autorité politique et administrative que les règles de gestion, les rémunérations, les évolutions de carrière seront harmonisées non seulement par le haut, mais aussi améliorées et revalorisées.

En réponse, le ministre a donné quelques garanties et annoncé quelques avancées, mais le compte n'y est pas !

C'est pourquoi, le SNUI et Sud Trésor ont appelé les agents de la DGI et de la DGCP à participer à une journée nationale d'action et de grève, pour exiger :

- l'amélioration des conditions de vie au travail,
- plus de justice dans les règles de gestion de chaque filière,
- une reconnaissance financière des efforts professionnels engagés et à venir,
- mais aussi pour dénoncer les conséquences des suppressions d'emplois pour le service public.

Au delà de cette plate-forme revendicative claire, partagée par d'autres, le SNUI constate que le mécontentement des agents se focalise aussi sur les aspects fonction publique, qu'ils identifient à raison, comme inacceptables.

Il en est ainsi, des discussions sur l'évolution du statut, sur la mobilité, sur la refonte des modes de recrutement et de promotion, sur le pouvoir d'achat .

Pour le SNUI, il est aujourd'hui évident que le malaise des agents devient de plus en plus homogène et que les champs revendicatifs s'agrégeront autour de trois axes essentiels :

- le pouvoir d'achat et la reconnaissance des qualifications,
- le statut et les règles de gestion garants de la neutralité du service public,
- la défense du service public régalién via des moyens et des orientations appropriés.

Dans ce contexte particulier, cette CAP présente un caractère bien spécifique.

En effet deux aspects des annonces du ministre du budget sont de nature à « impacter » la promotion interne :

- l'abondement du plan de qualifications,
- l'examen professionnel de B en A.

Par ailleurs, les discussions menées par le ministre de la fonction publique sur l'accentuation du poids du mérite pour les parcours de carrière, la mise en œuvre de la RAEP, ne peuvent être ignorées.

C'est pourquoi le SNUI réaffirme solennellement qu'il faut :

- analyser finement les publics susceptibles de participer aux différentes modalités de promotion, CIN, Examen professionnel, LA. Le concours doit rester la voie d'accès principal à une promotion.
- Utiliser prioritairement la LA de B en A pour le couronnement de carrière afin de permettre à certains agents qui en ont été exclus pour des raisons statutaires et budgétaires de pouvoir aller chercher la reconnaissance qu'ils méritent. Cette reconnaissance devant s'opérer à partir de critères non discrétionnaires.
- Mettre en œuvre pour tous les agents promus, un cycle de formation de haut niveau permettant d'appréhender l'étendue des métiers relevant de la catégorie A. Ainsi l'actuel cycle de formation Fin A doit être réformé et allongé.

Cette CAP renvoie aussi à la problématique de reclassement des B en A.

Le SNUI le réaffirme ici, si le dispositif fonction publique est depuis le 1^{er} janvier 2007 plus favorable pour les nouvelles promotions, il crée des disparités insupportables pour les agents promus avant janvier 2007. Les correctifs apportés par la DGI ne peuvent être considérés comme des avancées significatives. C'est donc bien un correctif fonction publique actant un réajustement rétroactif qu'il faut mettre en œuvre pour rétablir l'équité.

Concernant les aspects structurels de cette CAP, le SNUI ne peut que réitérer des remarques déjà formulées par le passé :

- ainsi le problème reste entier pour des agents « écartés » au motif de l'âge « avancé ». Pourtant, dans le lot, combien d'agents méritants au plus haut point n'ont pas pu pour des raisons familiales où autres accéder au grade supérieur ? Il n'y a tout de même pas qu'un seul agent parmi les 16 997 agents de la plage statutaire qui pouvait prétendre aux dispositions prévues par le PBO ?
- à l'inverse, combien d'agents sont écartés alors qu'ils sont au regard du système trop jeunes.
- Les mêmes dérives demeurent toujours, en particulier,
 - o faire « espérer » une promotion
 - o déclasser un agent au motif que l'administration centrale ne l'a pas retenu,
 - o se référer à des notations sans chaleur « excessive ».

Pour le SNUI il est évident que les attentes fortes des agents B de pouvoir accéder à la catégorie A sont un formidable levier managérial pour l'administration qui en use et en abuse.

Il faut donc corriger cette dérive en :

- augmentant le volume des promotions de B en A via un plan de qualifications et de créations d'emplois A,
- facilitant les préparations aux concours et examens professionnels,
- intégrant l'accompagnement de carrière dans la GRH,

- gommant les dérives managériales poussant les agents à des excès opportunistes de compétitivité ou en les enfermant dans des fonctions de référent métier contre-productive pour l'avenir.

Par ailleurs, au regard des dossiers, il est évident que tous les agents ayant candidatés ne sont pas traités sur un même pied d'égalité. Le système est totalement hétérogène. En fonction de la direction, du service, de l'utilisation qui est faite en local de la notation, l'organisation ou non du dialogue prévu dans le PBO avec le directeur, les situations sont traitées différemment.

Certes, tous les agents sont différents, mais le système est lui aussi différemment conçu d'une direction à une autre. Le seul instant où le processus de sélection retrouve un semblant de cohérence c'est au niveau de la finalisation de la sélection par la centrale. Quel paradoxe !

Il faut a minima redonner plus de cohérence, via des instructions plus claires notamment en matière de notation, de l'organisation systématique et obligatoire d'un dialogue direct avec les candidats, d'une meilleure information des représentants des personnels des axes déterminants ayant orienté les choix des dossiers au plan local.

Au regard de cette sélection 2008, vous avez promu 115 CP sur 124 et 9 C1. Si nous sommes satisfaits de voir que l'administration continue de promouvoir les CP, au bénéfice de l'ancienneté, seul critère objectif qui reste de l'ancien système, les agents qui sont C1 se posent des questions sur le manque de transparence de l'administration.

Au niveau des CP, on s'aperçoit que sur les CP2 et CP3 ayant postulés, aucun n'a été retenu.

Ce constat révèle la faiblesse de la promotion pour les CP les plus jeunes. Il vous appartient donc dans le cadre du PBO de dire que la règle de l'ancienneté s'applique très largement afin de ne pas donner de faux espoirs aux agents les plus jeunes et de les placer « en excellent » trop tôt.

Quant aux C1, la faiblesse de la promotion nous conforte dans l'analyse qui est la nôtre de dire que c'est véritablement à titre exceptionnel que la candidature de ces collègues aboutit (9/124). Pourtant 284 d'entre eux avaient postulé.

Il appartient à l'administration centrale de définir clairement les règles du jeu et de ne pas laisser miroiter aux agents concernés, une promotion à court terme, en sachant pertinemment que le volume de promotion à leur égard est quasi inexistant.

Par mesure de transparence, le PBO devrait énoncer clairement le caractère exceptionnel des promotions pour les C1.

Toujours sur le sujet de la transparence, il est anormal que les agents n'aient que trop rarement connaissance de leur rapport.

D'ailleurs, nous avons demandé lors des CAP précédentes, que les rapports soient communiqués y compris lors des CAP locales afin de permettre aux élus locaux de travailler sur les rapports.

Cette année encore, le SNUI constate que les agents en situation particulière (détachés, mis à disposition, militants, agents dans le PMDF) sont les parents pauvres de la sélection. Pour le SNUI, il faut que ces agents puissent, au même titre que les autres candidats, voir leur dossier examiner avec objectivité. Certains parcours de carrière, même atypiques, peuvent être une richesse pour l'accès à un grade supérieur, une richesse pour le corps d'accueil. Le SNUI souhaite aussi qu'une réflexion soit menée pour l'avenir concernant les agents qui sont tenus par un mandat électif (services sociaux, syndicat,) pour qu'ils puissent concilier promotion et fin de mandat.

Par ailleurs nous réitérons notre demande d'un bilan de la gestion des agents relevant du PMDF domaine notamment au regard de la notation et des promotions, et nous voudrions savoir si l'identification des

emplois de chef de contrôle dans le TSM a eu un impact quelconque sur le volume des agents promus dans la filière CH ?

Sur des éléments statistiques, nous vous demandons une liste du nombre de présentation à la liste d'aptitude ainsi qu'un bilan de ces listes d'aptitude sur les 5 dernières années et les conséquences du nouveau système de notation sur ce type de sélection.

Sur le plan matériel, nous déplorons une nouvelle fois les conditions dans lesquelles les Capistes ont dû travailler et la diffusion tardive du projet n'a pas facilité les travaux des élus. Compte tenu du haut niveau d'attente et d'exigence des personnels, il est criant que les délais de consultation et de CAP sont désormais trop courts. Il faudra donc, revoir le timing pour l'an prochain. Mais dès cette CAP, nous consacrerons le temps nécessaire à l'évocation des dossiers, ce qui veut dire que nous devons peut-être prévoir un allongement de nos travaux et non de nos horaires de travail.

En conclusion, nous regrettons et condamnons que certains directeurs aient communiqué sur ce projet avant même sa diffusion, créant ainsi, confusion et frustration et nous constatons que le niveau d'excellence qui pèse sur cette sélection génère une exigence de plus en plus forte des agents en terme de lisibilité, de transparence, d'arbitrage de la centrale.

Nous remercions toute l'équipe du bureau H3 pour sa disponibilité, qui dans la période est de toute évidence fortement mise à contribution.