



# CAP LISTE D'APTITUDE B EN A 2015

## Compte rendu CGT Finances Publiques

### Déclaration liminaire

Monsieur Le Président,

Ces derniers jours, les chroniqueurs nous ont expliqué qu'en cas d'effacement total de la dette grecque, cela coûterait à chaque Français plus de 700 €, la Grèce devant, directement ou indirectement, plus de 40 milliards d'euros à la France.

Cet argument reprend une image régulièrement utilisée pour dramatiser le poids de la dette publique et effrayer les salariés. Ainsi, on nous présente la dette publique française comme représentant plus de 30.000 € par habitant bébés compris ! (avec ce mode de calcul, l'Allemagne est à plus de 26.000 €, les États-Unis à plus de 41.000 €).

### Pourquoi cela est-il absurde ?

D'abord, quand on parle de dette, il faut aussi parler du patrimoine qu'elle a financé, des biens qu'elle a permis d'acquérir. Combien chaque contribuable en France possède de patrimoine public ? L'absurdité de cette question saute aux yeux, mais elle relève de la même démarche que celle consistant à diviser une dette publique par le nombre d'habitants d'un pays. N'ayons pas peur de la réponse : **fin 2011, chaque habitant en France possédait 45.000 € correspondant au patrimoine des administrations publiques (2 683 milliards d'euros) divisé par le nombre d'habitants.**

Ensuite, diviser une dette publique par le nombre d'habitants (bébés compris) sous-entend que chacun est imposé et taxé pour le même montant, et que seules les personnes physiques payent des impôts et taxes. C'est peut-être ce que ces analystes espèrent mais ce n'est heureusement pas le cas !

Dans un système fiscal juste et efficace, chacun doit contribuer à hauteur de ses moyens, et tous les agents économiques doivent contribuer, y compris bien sûr les entreprises. On voit par là le non-sens d'affirmer que chaque individu en France doit 30.000 € au titre de la dette publique de la France, et 700 € si la Grèce ne rembourse pas.

Il est évident que la dette publique, comme toute dépense publique doit être supportée en fonction des facultés contributives de chacun (article 13 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen). En clair : même s'ils font tout pour échapper à leurs obligations, Total, Starbuck ou Liliane Bettencourt doivent contribuer davantage qu'un travailleur payé au Smic.

Enfin, pour revenir à la dette grecque, la majeure partie des 40 milliards engagés par la France l'est sous forme de garanties apportées au Fond européen de solidarité financière (FESF). Ces 40 milliards sont donc déjà comptabilisés dans

Montreuil 17/03/2015

#### Syndicat national CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

• [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

la dette publique française. En outre, la Banque centrale européenne pourrait intégrer des rachats de dette grecque aux 1 140 milliards d'euros de rachats de titres (dont 2/3 d'obligations d'États) qu'elle a prévu d'effectuer d'ici septembre 2016. Mais, elle a décidé de ne pas le faire, sauf si la Grèce se plie aux exigences de ses créanciers, c'est à dire met en place de nouvelles purges sociales.

Ce sont donc des décisions politiques visant à réduire les droits des travailleurs afin d'augmenter les profits des rentiers et des spéculateurs. Pour cela, ils divisent les peuples en les effrayant sur le montant de la dette publique qui reposerait sur la tête de leurs enfants.

S'agissant de la DGFIP, et annoncée à grands renforts de publicités, la démarche stratégique a le même objectif : rationalisation des coûts, mise en danger des missions, destruction des réseaux et du maillage de proximité.

Du secteur public local et de proximité, en passant par le calcul d'assiette, le recouvrement, les opérations de contrôle, il s'agit d'une offensive sans précédent menaçant toutes nos missions !!!

Derrière les discours rassurants autour d'une meilleure organisation du travail se trouve l'idée d'accélérer les regroupements, la fusion et la fermeture de structures entières.

A la DGFIP, malgré les engagements, pris auprès des organisations syndicales, d'instauration d'un débat national sur le réseau, c'est l'opacité qui domine ! Toutes les questions relatives aux suppressions de services sont expédiées sèchement au niveau local.

Inutile d'extrapoler pour imaginer les conséquences pour les agents qui seront forcés de quitter leur poste, à l'heure où un grand chantier indemnitaire dans la fonction publique se met en place visant à niveler les rémunérations vers le bas.

Pas besoin non plus de se projeter bien loin pour mesurer les impacts de telles décisions sur l'avenir du service public et pour les usagers.

Pour la CGT, ces choix ne sont pas une fatalité.

**Avant d'aborder la CAP proprement dite et la sélection par liste d'aptitude des inspecteurs des finances publiques au titre de l'année 2015**, nous souhaiterions revenir sur les sélections antérieures à 2006 et ré aborder une nième fois le problème du reclassement de ces collègues.

En effet, depuis plus de cinq ans, maintenant, nous intervenons à tous les niveaux de décisions pour corriger les conséquences de l'inégalité de reclassement entre les fonctionnaires du cadre B de la fonction publique promus dans le cadre A avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 par rapport à leurs collègues promus postérieurement à cette date.

Malgré de multiples interventions (médiateur de la République, questions de parlementaires au gouvernement, lettres au Ministre...), le dossier n'est toujours pas réglé. Il y a quatre ans, les recommandations du médiateur étaient très claires : " La situation créée pour les personnels promus de la catégorie B à la catégorie A avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, par le décret n° 2006-1827, n'est pas équitable et doit pouvoir être corrigée par la mise en oeuvre de mesures transitoires. " Les mesures transitoires " devront permettre le reclassement à l'échelon résultant de l'application des dispositions du décret n° 2006-1827 des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emploi de catégorie B et nommés dans un corps de catégorie A au titre de la promotion interne, à la date de leur nomination. " Ce reclassement pourrait alors être assorti d'un effet pécuniaire sans rappel antérieur à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2007. " A ce jour, aucune disposition n'a été prise. Pire, les erreurs du passé se sont reproduites avec le reclassement dans le nouvel espace indiciaire de catégorie B.

D'autre part, il s'est tenu une réunion le vendredi 27 février 2015 dernier concernant les agents qui n'ont pas bénéficié de CAP locale (détachés et mis à disposition). La CGT attendait beaucoup de cette réunion s'agissant d'agents dont la comparaison des mérites pose souvent souci dans le cadre de la CAPN liste d'aptitude classique. En effet, leurs missions sont souvent spécifiques et uniques.

A l'issue de cette réunion, nous n'avons pas constaté qu'elle avait permis de la part de la DG le recul que nous attendions sur ce type de dossiers. Les responsabilités assumées par ces agents sont souvent sans commune mesure avec les missions assumées dans le réseau et, notamment sur un cas, le grade DGFIP de l'agent est largement sous-dimensionné par rapport à l'équipe gérée et aux responsabilités humaines et financières assumées. La CGT tient donc à faire part de sa grande déception sur ce point.

**Sur la sélection par liste d'aptitude proprement dite**, la CGT renouvelle encore une fois sa demande du 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. Le fait que la DG veuille donner le même nombre de potentialités pour l'examen professionnel et la liste d'aptitude, soit 184 potentialités, nous laisse dubitatifs.

D'autre part, la CGT (ainsi que les stagiaires) reste très critique concernant la formation des LEP et des promus de B en A. Trop courte, trop dense, cette formation fusionnée n'est pas le résultat d'une harmonisation par le haut de l'existant et n'est pas à la hauteur des exigences d'une formation de qualité. La CGT demande qu'une véritable formation professionnelle soit donnée à ces agents.

Sur la question du plan de qualification, aucune information ne nous a été communiquée, ce qui entretient un flou très artistique.

Encore une fois, la CGT FIP dénonce la subjectivité de cette sélection, basée sur une aptitude des collègues pseudo mesurée selon des critères loin d'être rigoureusement définis. Plus de transparence dans les choix s'impose tant au niveau national, qu'au niveau des CAP locales.

La CGT regrette que la majorité des PV des CAPL soit encore des projets alors que souvent la CAPL a eu lieu dans des délais plus que raisonnables pour que l'on ait à disposition des PV définitifs et signés des élus locaux.

Nous avons remarqué que, pour 4 directions (Moselle, Hauts de Seine, Paris, Seine Maritime), il y avait eu plus de potentialités accordées que de potentialités prévues au nombre de 4. Nous aimerions en connaître les raisons : pourquoi ces directions et pas d'autres ? Pourquoi une potentialité rajoutée et pas plus ? Qui a pris la décision sachant que dans un souci de dialogue social les OS n'ont pas été consultées.

De plus, nous aimerions pour l'année prochaine connaître le nombre de potentialités accordées à la DG avant de découvrir combien au final ont été données (8 cette année).

Concernant les potentialités pour les DISI, nous

demandons à ce que le nombre de potentialités soient détaillées par DISI et plus globalisées.

D'autre part, pourriez vous nous préciser à quoi correspondent les appellations TAP et TSL dans la liste du projet ?

Toujours en examinant ces potentialités, nous avons remarqué encore une fois que certaines directions n'avaient aucune potentialité pour la deuxième année consécutive. Les grands perdants sont :

- ✓ Cantal, Polynésie Française, Haute Corse, Dordogne, Ariège, Gers, Lot ;
- ✓ 3 DNS : DVNI, SDNC, Impôts service ;
- ✓ et bien sûr, des DIRCOFI : ex - DIRCO IDF Ouest, DIRCO Sud Est, DIRCO Sud-Ouest, DIRCO Centre (4<sup>ème</sup> année pour l'ex DIRCO IDF Ouest).

La CGT aura à aborder des dossiers sur certaines de ces directions. Nous vous demandons donc une attention toute particulière pour leur examen, s'agissant d'agents qui ont la malchance de se trouver dans des directions oubliées depuis longtemps.

Par ailleurs, sur la question de l'âge des promus, depuis deux ans vous attirez l'attention sur la possibilité de sélection aux agents de plus de 58 ans ou plutôt comme vous l'avez indiqué : " le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur ".

Pour la CGT Finances Publiques, il est clair que l'examen de ces dossiers particuliers doit permettre de promouvoir des collègues qui n'ont pas été sélectionnés les années précédentes ou même qui n'ont pas postulé pour des raisons d'âge.

Nous vous rappelons qu'il ne s'agit donc pas d'une promotion de fin carrière (ou coup de chapeau) dans la mesure où le dispositif de formation, affectation reste le même. Visiblement, certains directeurs ne l'ont pas encore bien compris puisqu'ils continuent à présenter le dispositif comme un couronnement de carrière.

Nous avons remarqué une plus grande rigueur de la part des directions locales sur la gestion de leur vivier de candidats classés excellents, même si l'interclassement des candidats reste une possibilité jouée par certaines directions.

De même, nous tenons à dénoncer les classements ex-aequo des candidats en local (exemple : Pyrénées Atlantiques) qui ne servent à rien et n'offre aucune visibilité aux défenseurs locaux ou nationaux.

Si nous sommes satisfaits d'avoir eu les dossiers de manière dématérialisé, le chargement via ESCALE reste chronophage. Nous avons apprécié de ne plus avoir à consulter en parallèle d'ESCALE, EDEN RH. Cela nous a procuré, et nous le reconnaissons volontiers, un certain confort de consultation.

Pour finir, la CGT se limitera à la défense des dossiers des candidats sans les opposer entre eux et s'oppose aux modalités de vote dossier par dossier et revendique à nouveau un vote global sur les propositions de l'administration.

## ☛ LES REPONSES DE LA DIRECTION :

Le président en préambule a rappelé que le plan de qualification était en retrait par rapport aux années précédents. Le but est de donner une visibilité aux agents sur les possibilités d'accéder au grade par liste d'aptitude. Cela permet aussi, pour chaque direction, de faire vivre la liste d'aptitude, de donner une véritable visibilité pour les agents classés en excellent et être au plus proche possible des potentialités.

**Potentialités** : Le président à annoncer 13 potentialités à pourvoir lors de cette CAPN soit 7 % de la promotion.

Le président note que la portée de la CAPN permet également un retour en méthode aux directions sur les problèmes de procédures, d'harmonisation ou de pédagogie.

Cependant, il reste des problèmes, si certaines Directions ont bien mis en application les notes de RH1C et tenu compte des interventions de la direction Générale, d'autres peuvent encore largement s'améliorer.

Le président note également que pour la Direction la liste d'aptitude a toute sa place dans le mode d'accès au grade de cadre A. Si aucun mode d'accès ne permet une sélection parfaite, la LA a le mérite de juger les candidats sur leur parcours professionnel.

La Direction indique son attachement à l'équilibre entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur.

La CGT rappelle son opposition à la liste d'aptitude et sa préférence pour l'accès au grade supérieur par les différents modes de concours et d'examen professionnel.

**Sur la formation** : la Direction note qu'en plus des trois mois de formation, les agents bénéficient de formations complémentaires au plan local et de la formation continue sur leurs nouvelles fonctions.

Pour la CGT cette formation reste insuffisante et doit devenir une véritable formation professionnelle.

**Pour la DG, l'âge des candidats n'est ni un problème ni une garantie** : On note un vieillissement de la promotion, ce qui doit être relativisé du fait du vieillissement global des effectifs et du rallongement des carrières et de l'âge plus tardif pour les départs à la retraite. La direction indique qu'il n'y a pas de limite d'âge pour se présenter à la liste d'aptitude. La LA ne doit pas être considérée comme une « promotion de fin de carrière », mais comme la reconnaissance des compétences professionnelles des agents méritants.

**Concernant les agents détachés** : La Direction indique que les agents concernés apparaissent comptabilisés sur leur direction d'origine sur les listes publiées (projet définitif).

Afin de déterminer un ordre de classement pour les agents sans CAP locale, une réunion a eu lieu le 27 février 2015, dont la direction se félicite, un classé en excellent et quelques-uns classés en très bon. Il est à noter que l'essentiel de ces candidatures sont restées en 'à revoir'.

Pour la CGT, cette réunion n'a pas permis de prendre le recul suffisant pour tenir compte de la spécificité des différentes missions exercées par les candidats. Pour cette raison la CGT a défendur à nouveau l'ensemble de ces dossiers lors de la CAPN.

**Sur les DISI** : La CGT a demandé à ce que les potentialités soient détaillées par DISI et non plus globalisées, pour plus de lisibilité. La Direction note que si les potentialités étaient ramenées à chacune des DISI cela créerait de tous petits comptes plus difficiles à gérer.

La CGT ne comprend pas cette réponse, d'autant que pendant la CAPN les DISI sont étudiées une à une et non de manière globale.

## ➡ **DEROULEMENT DE LA CAP :**

Nous sommes intervenus sur l'ensemble des dossiers qui nous ont été confiés à l'aide des éléments que nous avons recueillis lors de la consultation.

Pour chaque dossier nous avons mis en avant les points forts de la candidature et avons demandé précision, éclaircissements, notamment par rapport aux chances du candidat pour les sélections futures.

Les élus CGT rappellent qu'il est important pour les agents de faire évoquer leurs dossiers. Le président apporte en effet sur chacun une argumentation et les explications détaillées permettant de faire évoluer le dossier pour les années futures. En ce sens cette CAPN a un certain intérêt.

Par ailleurs, compte tenu de l'importance de l'évaluation-notation pour cette sélection, il est extrêmement important que les agents montrent la plus grande vigilance à cet égard. L'excellence du dossier s'apprécie sur cinq ans.

De manière générale le président de la CAPN conseille vivement, pour un accès plus rapide au grade d'Inspecteur de passer par la voix du concours ou de l'examen professionnel.

Le volume de la liste d'aptitude de B en A au titre de l'année 2015 s'établit au total à 184 promotions.

## ➡ **QUELQUES ELEMENTS STATISTIQUES**

Tout d'abord, en quatre ans on constate une baisse importante du volume des promotions : 102 collègues promus en moins par rapport à 2012 !

<b>ANNEE</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
PROJET	272	204	184	171
CAPN	+ 14	+ 30	+ 16	+ 13
LISTE DEFINITIVE	286	234	200	184

Cette année figuraient donc au projet 171 collègues :

### **Candidats du réseau : 3867**

- ✓ Dont 410 classés en 'excellent' par les directions
- ✓ 164 candidats retenus au projet (11 de plus au terme de la CAPN)

### **Candidats en situation de détachement : 132**

- ✓ Dont 5 classés en « excellent » par la DG :
- ✓ 5 candidats retenus au projet (et 1 de plus au terme de la CAPN).

### **Candidats sans CAPL : 19**

- ✓ Dont 1 classé en 'excellent' par la DG :
- ✓ aucun candidat retenu au projet (1 candidat au terme de la CAPN)

### **Candidats des organisations syndicales : 46**

- ✓ 2 candidats retenus au projet

Le plus grand nombre de promus se situe dans la catégorie des contrôleuses principales 10<sup>ème</sup> échelon âgées de 56 à 60 ans (voir tableaux ci-après).

Au total, donc pour 4061 candidats, nous avons débuté cette CAPN avec 416 candidats classés « excellent » (hors permanents syndicaux), dont 171 d'ores et déjà retenus au projet.

La DG a annoncé qu'au final 184 collègues figureraient sur la liste définitive, soit une potentialité de 13 candidats repêchés durant la CAP.

186 dossiers ont été évoqués par les quatre organisations syndicales ( dont certains dossiers, en nombre limité, classés 'très bon et 'à revoir')

La CGT a présenté 40 dossiers, dont 32 « excellent ».

Trois d'entre eux figurent dans la liste définitive.

# Liste d'aptitude au grade d'inspecteur des Finances publiques

• Année 2015 •

Répartition des candidats et des agents promus par grade

REPARTITION	Candidats		Promus - Projet	
	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade
<b>1. Répartition par grade</b>				
CP 12	0	0,00%	0	0,00%
CP 11	402	9,90%	35	20,47%
CP 10	741	18,25%	51	29,82%
CP 09	832	20,49%	36	21,05%
CP 08	1 026	25,26%	35	20,47%
CP 07	439	10,81%	10	5,85%
CP 06	165	4,06%	0	0,00%
CP 05	116	2,86%	1	0,58%
CP 04	27	0,66%	0	0,00%
CP 03	0	0,00%	0	0,00%
CP 02	1	0,02%	0	0,00%
<b>Total CP</b>	<b>3 749</b>	<b>92,32%</b>	<b>168</b>	<b>98,25%</b>
GP 11	19	0,47%	1	0,58%
GP 10	14	0,34%	1	0,58%
GP 09	3	0,07%	0	0,00%
GP 08	6	0,15%	0	0,00%
GP 07	5	0,12%	0	0,00%
GP 06	1	0,02%	0	0,00%
GP 05	1	0,02%	0	0,00%
GP 04	1	0,02%	0	0,00%
<b>Total GP</b>	<b>50</b>	<b>1,23%</b>	<b>2</b>	<b>1,17%</b>
C1 12	4	0,10%	0	0,00%
C1 11	86	2,12%	1	0,58%
C1 10	72	1,77%	0	0,00%
C1 9	41	1,01%	0	0,00%
C1 8	35	0,86%	0	0,00%
C1 7	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total Cont. 1ère cl.</b>	<b>238</b>	<b>5,86%</b>	<b>1</b>	<b>0,58%</b>
Géomètre 12	1	0,02%	0	0,00%
Géomètre 11	1	0,02%		
<b>Total Géomètre</b>	<b>2</b>	<b>0,05%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
C2 13	0	0,00%	0	0,00%
C2 12	1	0,02%	0	0,00%
C2 10	0	0,00%	0	0,00%
C2 9	0	0,00%	0	0,00%
C2 8	15	0,37%	0	0,00%
C2 7	0	0,00%	0	0,00%
C2 3	1	0,02%	0	0,00%
<b>Total Cont. 2ème cl.</b>	<b>17</b>	<b>0,42%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
SACE 11	1	0,02%	0	0,00%
SACE 10	1	0,02%	0	0,00%
SACE 09	3	0,07%	0	0,00%
SACE 08	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total SA</b>	<b>5</b>	<b>0,12%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total</b>	<b>4 061</b>	<b>100,00%</b>	<b>171</b>	<b>100,00%</b>

REPARTITION	Candidats			%		
	H	F	Total	H	F	Total
moins de 40 ans	7	5	12	0,44%	0,20%	0,30%
40-44 ans	170	168	338	10,69%	6,80%	8,32%
45-50 ans	447	500	947	28,10%	20,24%	23,32%
51 - 55 ans	476	813	1289	29,92%	32,91%	31,74%
56-60 ans	399	798	1197	25,08%	32,31%	29,48%
61 ans et plus	92	186	278	5,78%	7,53%	6,85%
<b>Total</b>	<b>1591</b>	<b>2470</b>	<b>4061</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

REPARTITION	Promus - Projet			%		
	H	F	Total	H	F	Total
moins de 40 ans	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
40-44 ans	1	0	1	1,67%	0,00%	0,58%
45-50 ans	15	13	28	25,00%	11,71%	16,37%
51 - 55 ans	24	36	60	40,00%	32,43%	35,09%
56-60 ans	17	49	66	28,33%	44,14%	38,60%
61 ans et plus	3	13	16	5,00%	11,71%	9,36%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>111</b>	<b>171</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

☛ **VOTE :**

**POUR** l'administration.

**CONTRE** : CGT, FO, Solidaires et la CFDT

☛ **EXPLICATION DE VOTE**

Nous avons voté contre la sélection présentée dans la mesure où nous sommes opposés à ce mode de sélection et souhaitons l'instauration d'un véritable examen professionnel remplaçant ce mode de sélection subjectif. Nous sommes persuadés aujourd'hui plus que jamais que notre revendication de mise en place d'un vrai examen professionnel doit être satisfaite.