



Montreuil, le 10 février 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

CAP n° 2, 3 et 4 du 3 février 2014

PRÉ SÉLECTION DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT ANNÉE 2014

APRÈS le gel du barème de l'impôt sur le revenu et l'application de différentes mesures frappant de plein fouet les salariés et encourageant les manœuvres patronales et populistes les plus basses pour instrumentaliser « le dit ras le bol fiscal » ;

APRÈS l'ANI (Accord National Interpro), le CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi), la réforme des retraites, le démantèlement des services publics, c'est maintenant au tour de la Sécurité sociale d'être dans le collimateur ;

APRÈS des politiques publiques qui n'ont pas diminué le nombre de 8,7 millions de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, mais qui ont augmenté le patrimoine des 500 familles les plus fortunées de France progressant de 73 milliards d'euros entre 2009 et 2012 ;

Le même président de la république qui durant sa campagne tonitruait que l'ennemi était la finance, déclare ouvertement maintenant la guerre au monde du travail !

Sur la base de la loi de finances, le retour des effectifs de la DGFiP au même niveau qu'avant fusion, notamment avec la création immédiate de 12 558 emplois de catégorie C et 749 de catégorie B, ne représenterait qu'un coût annuel d'environ 400 millions d'euros.

Les discours sur la dette et sur le démantèlement des services publics ne passent plus ! La CGT Finances Publiques appelle à l'abandon du pacte de responsabilité et revendique à la DGFiP le financement d'un plan d'urgence pour l'emploi et les rémunérations.

Dans un contexte où la fraude fiscale aurait progressé de 25% en 4 ans (soit 10 milliards), 10% des postes ont été supprimés à la DGFiP. Nul besoin d'argumenter plus loin sur les biens fondés de cette revendication, pour la qualité des missions, tant au niveau du contrôle fiscal, du recouvrement, de l'assiette, de la gestion de la dépense que des services aux collectivités, pour n'en citer que quelques-unes.

Dans les directions locales, les nombreux témoignages de collègues indiquent une forte dégradation des conditions de vie au travail. La réduction des moyens y est pour beaucoup !

Les tensions sont de plus en plus vives. Dans beaucoup d'endroits, nous assistons à une montée des écrètements horaires. Du chef de service à l'agent, les risques psychosociaux consignés dans les DUERP et plusieurs indicateurs des tableaux de bord de veille sociale illustrent ce malaise et cette souffrance de plus en plus prégnante dans la vie quotidienne des services.

Toujours dans la même logique d'affaiblissement de la puissance publique et de la République au service des puissances de l'argent, les kyrielles de rapports commandés par les gouvernements successifs pointent tous le statut comme un obstacle !

Ces rapports proposent notamment :

- ▶ d'inscrire l'obligation de mobilité dans le titre 1 de la Fonction publique ;
- ▶ d'harmoniser les régimes indemnitaires pour tirer vers le bas les rémunérations ;
- ▶ de faire disparaître toutes références au grade et au statut pour flexibiliser l'emploi et précariser les carrières.

Le rapport SILICANI et la loi mobilité combattus en 2008 sont remis au goût du jour. Au travers de la MAP et de la démarche stratégique, certaines dispositions sont arbitrairement mises en application :

- ▶ mutualisation des fonctions support au sein des ministères économiques et financiers ;
- ▶ mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de restructurations ;
- ▶ harmonisation par le bas des taux de promotions catégorielles.

La CGT Finances Publiques condamne ces mesures et exige :

- ▶ la fin du gel du point d'indice et la revalorisation immédiate de 10% de sa valeur ;
- ▶ la refonte complète des grilles et des carrières ;
- ▶ le respect des doctrines d'emploi et un plan de qualification à la hauteur des technicités et de l'expérience acquises ;
- ▶ un droit à la mobilité choisie avec accompagnement social conséquent.

C'est pour toutes ces raisons que la CGT Finances Publiques invite tous les agents de la DGFIP à s'inscrire dans la journée d'action interprofessionnelle du 6 février prochain.

S'agissant plus particulièrement de la CAP qui nous occupe aujourd'hui, la CGT insiste fortement sur les conditions de préparation qui ont été particulièrement déplorables.

Dans un premier temps, sur les aspects strictement matériels.

Bien que le nombre de candidats soit en nette augmentation, 172 cette année contre 130, pour la précédente CAP, la durée de consultation a été prévue bien trop courte. Le rajout au dernier moment d'une demi-journée le vendredi 24 janvier n'a pas apporté d'amélioration puisque les premiers documents et le projet n'ont été communiqués qu'à 11 h !

Quant à la durée de la CAP proprement dite, malgré nos interventions lors du GT calendrier qui soulignaient le risque potentiel, la DG n'a pas souhaité entendre nos arguments. A l'expérience de la durée de la CAP de 2012 et à l'absence de sélection l'an dernier, il était évident que le nombre de candidats serait en augmentation. Il aurait été pour le moins judicieux d'anticiper avec une durée de CAP suffisante pour permettre une bonne défense des dossiers.

Ensuite, cette CAP pose de nombreux problèmes. Le principe même du fonctionnement du paritarisme repose sur l'égalité d'information de tous les membres de la CAP, tel que défini à l'article 39 du décret 82-451 : « *Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les administrations pour leur permettre de remplir leurs attributions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance* ».

De ce point de vue, les documents communiqués aux élus ne répondent pas à ce principe.

Ainsi, la note de lancement des appels de candidature du 25 novembre 2013 prévoit que le dossier soit composé de l'appel de candidature comportant les choix du candidat, les avis du chef de service et de la direction et les fiches de notation des 3 dernières années. Or, cette dernière information n'a pas été communiquée aux élus malgré une demande écrite effectuée par tous les représentants de cette CAP pendant la consultation. Pire, la réponse faite sur ce point est totalement inadmissible : elle reporte sur les agents concernés la communication des fiches de notation aux élus.

Lors de la précédente pré-sélection, seule la dernière fiche de notation était prévue. Les élus CGT s'interrogent donc sur la motivation qui a conduit la DG à étendre cette démarche sur 3 ans de notation.

Les autres réponses aux demandes écrites des élus sont tout autant inadmissibles, en refusant de donner des informations en consultation au motif qu'elles seront communiquées lors de la CAP.

- ▶ Quel est l'avenir du CFP de Nevers pour lequel le message de réponse mentionne un « recentrage » et plus particulièrement celui de Mme Malody Nicole qui figure dans le vivier pour cet établissement ?
- ▶ Aucune réponse précise n'a été apportée sur le détail de la situation dans chaque CIF.
- ▶ Mention de plusieurs hypothèses de travail envisagées avec l'incidence de la volumétrie des stagiaires sur les recrutements.

Le message fait par ailleurs état d'une attention particulière portée sur l'expérience de formation alors que

l'examen du profil des candidats retenus ne fait pas ressortir clairement ce point.

Toutes ces observations démontrent que cette CAP se caractérise par une opacité totale quant aux critères retenus par la DG pour sélectionner les candidats.

Le document communiqué indique le nombre d'emplois existant au Tagerfip dans chaque établissement et le nombre d'agents affectés par filière. Il est d'ailleurs étonnant que le Tagerfip soit encore « filiarisé ».

Il comporte une évaluation des départs potentiels qui n'est pas actualisée. Si nous avons eu une réponse sur les admissibles au concours d'IP, aucune réponse ne nous a été donnée sur l'EP d'IP et les Idiv. Pour les transferts entre établissement, nous connaissons l'établissement d'arrivée mais pas celui de départ.

A défaut d'éléments de contexte plus précis sur les évolutions pouvant affecter chacun des établissements, il est impossible de déterminer à partir de quels besoins la DG présente son projet.

Les volumes de promotions à venir, dont certains sont déjà connus en B et C, auront un impact certain sur les besoins en formation initiale et leur localisation. Par exemple, nous savons d'ores et déjà que l'établissement de Clermont doit accueillir de nouveau des contrôleurs du fait du volume des prochaines promotions.

Par ailleurs, le mouvement d'affectation unifié pour les inspecteurs dès 2014, puis pour les catégories A+, B et C en 2015 auront un impact certain sur les besoins en matière de formation continue, en particulier dans les CIF. Sur ce point, la CGT rappelle son opposition à l'e formation comme substitut aux cours théoriques.

Concernant les besoins, la CGT est attachée à avoir des enseignants qui ont une expérience professionnelle dans les matières enseignées. Elle estime qu'il est très compliqué d'enseigner des points techniques d'une filière dans laquelle ils n'ont pas exercé. La CGT est donc opposée à l'extension forcée des compétences pour les enseignants. Sur ce point, il conviendrait de préciser le contenu exact que peut prendre cette extension des compétences et de définir de quelle formation peuvent disposer les enseignants.

L'ENFiP a mis en place au sein du Pôle de Formation Initiale 5 groupes de travail, dont un a pour objet le recrutement et la formation des enseignants, sans que les élus en CAP aient eu communication de ces initiatives en consultation.

A défaut de connaissance de ces informations, les élus ne peuvent absolument pas porter une appréciation sérieuse sur le volume de candidats retenus par la DG par rapport à des besoins qui ne sont pas communiqués, et dont on peut douter qu'ils aient été évalués sérieusement.

Nous rappelons que précédemment, nous avons été obligé de refaire une CAP pour un poste à Clermont faute d'avoir effectué une pré sélection suffisante.

La pré sélection doit donner à la DGFIP les moyens de pouvoir choisir entre plusieurs candidats. Le stage a pour finalité de détecter et confirmer les aptitudes pour un métier spécifique, en particulier en matière pédagogique. Or depuis plusieurs années, cette pré sélection est faite à minima sans tenir compte de la réalité des besoins.

Il n'est pas acceptable à ce stade de se priver d'agents compétents et motivés pour le métier d'enseignant.

Concernant le vivier, il se composait de 12 inspecteurs à l'issue de la précédente CAP. Dans les documents communiqués avant cette CAP, il n'en reste que 3. Nous souhaitons savoir ce que sont devenus les autres agents. En tout état de cause, le nombre de pré sélectionnés à l'issue de notre CAP devra permettre de disposer d'un vivier suffisant au regard des besoins.

Au delà de la question des volumes nécessaires, la CGT revendique au nom de l'équité une réelle transparence sur les critères de sélection de la pré sélection.

Au seul examen de la liste proposée au projet, il est totalement impossible de déterminer comment les candidats ont été départagés.

Les agents non retenus (et leurs chefs de service), ont un ressenti d'arbitraire et une totale incompréhension sur les choix effectués.

L'examen des fiches de candidatures montre :

- ▶ que certaines directions portent un avis mitigé sur des agents à qui ils confient l'animation de formations locales, sans doute pour les garder ;
- ▶ des distorsions entre l'avis du chef de service direct et celui de la direction, allant d'avis dithyrambiques à pas d'avis du tout ;
- ▶ certains recrutements semblent ne pas correspondre au profil présenté dans la note du 25 novembre 2013.

La CGT revendique donc comme seul et unique critère pour cette pré sélection celui de l'ancienneté administrative.

Pour terminer, la CGT veut aborder un point particulier qui concerne la catégorie C mais relève de la compétence du bureau RH 2C : la DG a décidé que les premières affectations soient effectuées sous réserve de titularisation et qu'en cas de report de stage, les agents soient « démutés ». La CGT condamne ce type de décision, tant sur la forme parce qu'il n'y a jamais eu de discussion avec les représentants des personnels sur le sujet que sur le fond parce qu'il est inadmissible que des affectations soient ainsi remises en cause.

RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Les éléments de contexte général contenus dans les déclarations liminaires seront relayés.

Beaucoup de candidatures ont été reçues mais pas autant que la direction générale l'aurait souhaité.

Dès que la demande a été faite par les représentants des organisations syndicales, la DG a accepté immédiatement le report et l'ajout de temps tant pour la consultation que pour la CAP.

La transparence est totale dans les informations fournies, mais il existe un sujet à propos des feuilles de notation : elles n'ont pas toujours été communiquées parce qu'il y a deux ans, elles n'avaient pas été demandées. Elles seront disponibles en séance et pourront être consultées autant que de besoin. L'examen est passé d'une année de notation à 3 années pour mieux connaître le cursus des candidats. Pour autant ce n'est pas le critère essentiel.

Sur la demande spécifique de la CGT FINANCES PUBLIQUES concernant les agents C « démutés » s'ils ne valident pas leur stage, cette question ne dépend pas du bureau RH2C mais du bureau RH2A. La demande sera transmise à ce service.

Projet sous dimensionné ? « La CAP est là pour redimensionner correctement et les pré sélection et le vivier ».

Sur les extensions de compétence, la direction générale ne partage pas le diagnostic fait par une organisation syndicale, car les éléments avancés ne sont pas les bons. Il faudra prévoir des rencontres peut-être en bilatéral sur ce sujet.

Concernant la qualité de formation et l'amélioration de la pédagogie, il ne faut pas avoir de complexe d'infériorité. Par ailleurs, la formation pour adultes est différente de celle des enfants et ne répond pas aux mêmes critères d'apprentissage du savoir.

Il n'existe pas de plan caché de remise en cause du site de Nevers, qui d'ailleurs est le lieu de l'académie des cadres. On peut discuter des marges du nombre d'enseignants : on renforce Noisiel et Noisy et il n'y a pas de départs à Nevers. Le recentrage évoqué pour Nevers, signifie tout simplement que les besoins sont supérieurs en RIF, donc on renforcera NOISY.

L'exercice est toujours délicat pour évaluer précisément le nombre de stagiaires parce que même après la parution des résultats au JO, certains ne viennent pas. Parallèlement, les reçus IP ne sont pas connus, et on ne

peut intégrer les résultats des examens professionnels d'IP, car les oraux sont en cours. Il s'agit de trouver un bon équilibre (exemple cela passe sur LYON et à Clermont Ferrand).

Il y aura 400 B à Noisy et 400 à Noisiel, le reste sera à Clermont Ferrand. Pour les A, 300 à Noisiel et 200 à Clermont Ferrand.

On n'est pas sûrs qu'il y aura une déferlante dans le cadre des formations à l'adaptation à l'emploi unifié et même à mille on est capable d'absorber dans les CIF.

Il y avait 9 CV sur 172 demandes, ils ont donc été écartés pour respecter l'égalité de traitement des candidats.

Le passage de 6 à 10 semaines pour le GRH10, est une décision datant d'au moins 4 ans et n'est donc pas récente. Le motif étant ancien, il est méconnu de l'équipe actuelle.

TAGERFIP : les OS ont été destinataires d'un tableau sur le chiffrage des effectifs, l'examen se fera dans le détail établissement par établissement.

Un inspecteur dans le vivier peut prendre un poste d'enseignant en promotion en qualité d'IDIV. Il peut également être promu sur place d'IDIV CN à IDIVHC en théorie, mais il n'y a pas de postes HC.

Un nouveau tour de table général a été effectué par établissement, la CGT FINANCES PUBLIQUES est également revenue sur les propos de la direction générale.

Sur l'organisation de la CAP la date aurait dû être modifiée dès la fin décembre. Il y a 2 ans, il y avait 130 candidats, c'était donc largement prévisible. La conséquence est que nos élus et nos experts ont été prévenus trop tard et certains ne sont pas là, ni aujourd'hui ni demain.

Il a été confirmé que le parcours est bien le deuxième critère de choix, donc on doit avoir les 3 dernières années de notation en consultation.

Aucune explication n'a été donnée sur la façon dont les chargés d'enseignement ont été pré- sélectionnés.

S'agissant du recentrage de l'activité de Nevers vers Noisiel : comment peut on parler de statu quo, notamment pour Nevers, sur lequel il n'y a pas de partants ?

Peut-on avoir des explications sur les GT internes concernant le GRH10 ?

Les neuf collègues qui étaient dans le vivier ont ils été appelés ?

RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Tous les viviers ont été appelés sauf une personne qui a renoncé.

Par rapport à Clermont, la population totale est très inférieure à celle de l'époque où les A et les B avaient des cours soit le matin soit l'après midi. On est plus à l'aise qu'en IDF.

Sur LYON, on a conscience qu'on excède le TAGERFIP, mais compte tenu du nombre de stagiaires attendus sur cet établissement, l'idée est de saturer LYON avec les 400 stagiaires.

Il faudra arbitrer entre NOISY, LYON et CLERMONT, mais on pense qu'il y aura moins de demandes sur Clermont Ferrand. Il y a plus de 200 lauréats externes domiciliés sur la RIF. Seul le surplus des stagiaires ira à Clermont.

A Toulouse se sont des profils spécialisés (PSE pour informaticiens, cadastre), les stages GRH10 seront validés. Sur les populations attendues sur TOULOUSE, il n'y a pas de variation.

Concernant la formation continue, on veut renforcer les CIF en ajoutant un permanent pédagogique GP (ceux de la FF existaient déjà dans l'histoire de la DGI). Donc à titre conservatoire on a préféré renforcer les CIF de NANCY, NOISY et TOULOUSE. Ce dernier n'a pas du tout de permanent pédagogique, et NOISY est le plus grand CIF de France.

Les C sont répartis sur plusieurs établissements. En revanche disperser des stagiaires qui doivent valider des acquis, c'est beaucoup plus compliqué. Voilà pourquoi on a limité la localisation des B à deux sites. Cela va être très compliqué sur trois établissements, en tout état de cause il ne faut pas répartir les stagiaires sur quatre établissements.

Noisiel accueillera des examens professionnels, parce qu'il n'y a pas de validation des acquis en cours de scolarité.

On adresse un message aux C qui sont les catégories les moins payées, pour leur proposer l'établissement de Clermont, car les conditions de logement sont au meilleur coût. Compte tenu de la volumétrie des recrutements cette année, il y aura au moins 400 C.

Les échanges se sont poursuivis et la CGT FINANCES PUBLIQUES a posé des questions et fait part de ses commentaires

ENFIP : Le Montaigne et Michel Ange, ont-ils les mêmes chargés d'enseignements ?

Nous n'avons aucune explication sur les profils des agents retenus sur Noisy et Noisiel.

Une direction du recrutement qui ne veut pas que la DG recrute c'est un comble ! M Forte lors d'une réponse aux OS, s'est appuyé sur la faiblesse des recrutements, pour justifier une organisation plus facile de la scolarité l'année dernière. La CGT ne peut accepter ce discours et réclame des emplois donc des recrutements !

Ensuite, les candidatures ont été examinées établissement par établissement et la direction générale, à la demande des OS, a expliqué en préambule pour chacun, les principes qui ont guidé ses choix opérés au projet.

FORMATION INITIALE /ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

► CLERMONT FERRAND

Le nombre de B et A attendus a été évoqué plus haut.

Les C arriveront en juin, après le départ des B.

Les besoins sont faibles car c'est l'établissement qui a le plus d'enseignants.

C'est là qu'il y a les plus gros excédents en effectifs et les départs qui ne sont que probables pour l'instant, sont constitués d'enseignants de la FF.

► NOISY Montaigne et Michel Ange

Il se pourrait qu'il y ait un jeu avec Noisiel aussi car c'est la même fonction en formation initiale et il existe déjà des échanges actuellement, pour éviter de déplacer les stagiaires.

Il y a eu des départs dans les 2 établissements, le GRH10 doit remettre à niveau même si les probabilités de départs sont faibles.

► NOISIEL

Il y a une population de 300 A environ attendus ainsi que des examens professionnels en mai et l'année suivante. Il existe des synergies avec NOISY.

► TOULOUSE

Les postulants sont déjà connus comme enseignants dans l'établissement.

► LYON

Rééquilibrage pour la filière fiscale.

FORMATION CONTINUE CFP ET CIF

Il existe une différence entre formation initiale et continue. Dans cette dernière, les stagiaires attendent un retour d'expérience du terrain. Voilà pourquoi on ne recrute pas de jeunes collègues sortis récemment des écoles ou ayant peu travaillé dans le réseau.

► CFP NOISY et NOISIEL

On a un équilibre qui se déplace pour un renforcement GP du pôle parisien. Cette tendance est retracée dans les propositions qui sont faites au projet.

Certains départs en promotions arriveront dans l'année, mêmes s'ils sont moindre que prévus.

Sur les 9 CIF il existe 3 situations différentes :

Toulouse et Noisy n'ont pas de permanent pédagogique, mais sont adossés à un établissement de formation et les responsables de CIF sont d'origine fiscale. Ce sont d'anciens professeurs.

D'autres ont un permanent pédagogique FF et un GP. D'autres n'ont qu'un permanent FF.

Dans le cadre de cette logique, la démarche retenue est celle du renfort d'un permanent pédagogique GP à Nancy.

Pour les autres CIF, on fait le double du recrutement par rapport aux besoins, parce que d'emblée il existe un aléas sur l'issue du stage. Si on en prend qu'un et qu'il ne réussit pas le stage, il n'en reste aucun. Si les deux réussissent, un des deux sera dans le vivier.

Il ne faut pas oublier que nous sommes à enveloppe constante, il n'existe aucune création de poste et on nous a supprimé des effectifs.

Savez-vous combien d'agents vont partir à la retraite et combien vont bénéficier de la formation continue liée à l'adaptation ?

C'est vrai que l'inconnue sera septembre 2014. Il y a 5000 demandes de mutations chaque année pour les A. Tous les postes ne vont pas se libérer. Si c'est 10% soit 500, on pourra absorber. Les mutations géographiques ne se feront pas toujours à n'importe quel prix, c'est à dire pas sur tous les métiers, notamment au regard des cursus de formation annoncés. En tout état de cause 2014 sera l'année charnière.

La DGFIP consacre 6% de sa masse salariale à la formation, ce qui est énorme.

En méthode, pour chaque établissement, toutes les OS ont évoqué leurs dossiers et il n'y a eu aucun arbitrage entre les cas. La CGT FINANCES PUBLIQUES s'est interrogée sur l'existence de marges de manœuvre et l'utilité réelle d'évoquer les dossiers !

En pratique, après la fin des tours de parole et après beaucoup d'insistance de la part des OS, la direction générale a annoncé qui elle choisissait, parmi les candidatures défendues ;

VOTES :

👉 Pour la CAPN 2 :

Pour administration

Contre : **CGT**, Solidaires

Abstention : CFDT

👉 Pour la CAPN 3

Pour : administration et FO

Contre : **CGT**

Abstention : Solidaires

👉 Pour la CAPN 4

Pour : administration

Contre : **CGT**, solidaires, CFDT

Abstention : FO

👉 Explication de vote de la CGT

La CGT a voté contre, en raison du sous dimensionnement du GRH 10, même si la CAP a joué son rôle. Nous faisons confiance à l'ENFIP, pour faire remonter à RHIA que la CAP a duré un jour et demi et qu'au prochain calendrier des CAP, RH1A tienne compte de cette réalité.

Les élu-e-s et experts des CAP2, 3 et 4