



Syndicat National du Trésor

CAPC Inspecteurs 5/03/09

Mr le président,

La période actuelle est marquée par les fortes attentes des cadres de la DGFIP sur leur avenir. En s'inscrivant massivement dans l'action le 29 janvier, les cadres ont affirmé leurs revendications en matière de carrières, de doctrine d'emploi, de rémunérations. Nul doute que dès le 19 mars, ils les rappelleront. Ainsi un sondage commandé par le Figaro réussit, l'Express Réussit, France Inter donne des chiffres éloquentes.. 73% des cadres du secteur public, d'ores et déjà, dans la prochaine journée d'action.

Nous ne pouvons en rester aux simples déclarations d'intentions, et au renvoi à de futurs hypothétiques groupes de travail. Nous sommes bien loin des ambitions affichées par le Ministre dans ses discours ou de l'optimisme de notre Directeur Général qui ne cessent de nous répéter que tout va bien dans le meilleur des mondes.

La mise en place des premiers SIP pose nécessairement la question des inspecteurs dans ces structures. En plus du problème des conditions de leur mutation dans ces postes que nous ré aborderons lors de la CAP du 24 mars, la question des missions exercées et de leur niveau de responsabilité est nécessairement posée puisque les doctrines d'emplois des inspecteurs dans les deux directions sont différentes. Idem dans les DLU se mettent en place.

La direction a choisi une autre voie... celle d'afficher la mise en place de structures sans avoir réfléchi à l'ensemble des préalables ou des conséquences de leur mise en place. C'est donc bien sans visibilité que les cadres naviguent au gré des décisions, cohérentes ou non, de la direction et du ministre.

Le dernier exemple en date concerne l'examen professionnel de B en A. Annoncé à grands renforts de publicité par le ministre, il ne correspond en rien aux attentes des agents. De professionnel, il n'en a que le nom avec une épreuve écrite ne correspond pas nécessairement aux fonctions des agents : 3 types d'épreuves écrites : filière fiscale, gestion publique ou transverse quand on connaît la diversité des métiers exercée ne serait ce qu'au sein de l'ancien Trésor Public ; c'est bien peu... Une épreuve de RAEP qui reste bien trop scolaire pour permettre une véritable prise en compte de la vie professionnelle des agents... De plus, le dispositif d'affectation n'est pas officiellement connu ce qui conduit beaucoup d'agents à s'inscrire sans connaître les réelles conséquences de leur choix, de leurs affectations qui pourront les emmener bien plus loin qu'ils ne l'imaginent.

Autant dire que cet examen professionnel est loin de celui que nous revendiquons. Vous le savez, la CGT n'est pas favorable à la liste d'aptitude et revendique au contraire la mise en place un examen professionnel pour le passage de B en A.

Les élus CGT : Jean-Remy **VANDEVOORDE** (59) - Christine **DENIS** (22)

Compte-rendu de la CAP :

Liste d'aptitude B en A :

La CAP centrale a pour mission de vérifier que les candidats répondent bien aux conditions statutaires. Il ne s'agit donc pas de revenir sur les candidatures qui sont sous la responsabilité unique des TPG, et donc sans aucun contrôle.

167 postes était proposés. 145 dans le réseau, 22 hors réseau.

Pour les 22 postes hors réseau ; 385 contrôleurs avaient été retenus provenant de la DPAEP, des SBCM, de la Centrale, de la CNP, des OS, de la mutuelle, des détachés auprès des collectivités et de divers organismes. Dans ce cadre, c'est la direction qui choisit de répartir les postes selon les organismes sans clé de répartition et donc dans la plus grande opacité.

Pour les 145 postes dans le réseau du Trésor, 3028 cadres B ont postulé, seuls 230 ont été classés par leur direction locale. Le calcul des postes proposés dans un département est fonction de deux éléments : un quota tenant compte du nombre d'agents ayant vocation dans le département, ainsi que du nombre de candidats et un droit de tirage en fonction du nombre de promus des 5 dernières années dans le département. Si les calculs sur le quota sont relativement simples à retrouver ; les éléments du droit de tirage sont eux bien plus ésotériques : il nous a été impossible de refaire les calculs de l'administration puisque nous n'avions pas toutes l'ensemble des données.

Cette CAP a, de plus, été marquée par un nombre insuffisant d'agent classés dans certains départements. En effet, 12 départements n'ont pas classé suffisamment d'agents par rapport aux nombres de postes offerts dans le département (13/28/33/35/38/ 49/56/65/69/78/83/972) Les promotions n'ont pas été globalement perdues mais ont été redistribuées par l'administration sur les départements de son choix. Elle a alors choisi de privilégier les départements de la région parisienne et de l'est de la France puisqu'il n'y a pas, selon elle, de problème d'affectation au contraire d'autres régions (Sud-ouest, etc..). Cette pratique introduit une

véritable injustice dans les chances des candidats d'être retenus et participe de l'iniquité liée au fonctionnement même du système voulu par la direction.

De plus, nous avons constaté que les accords de Venaco concernant la Corse n'étaient pas appliqués.

La CGT a voté contre la liste d'aptitude en rappelant qu'elle ne s'opposait pas aux promotions des agents mais bel et bien à un système opaque et arbitraire dans l'ensemble de ses composantes.

Notation :

L'administration a communiqué les quotas de la campagne 2009 (cf pièces jointes). De plus, deux recours étaient à l'étude. Pour l'un d'entre eux, la décision a été prise de repousser son étude à la prochaine CAP : le président de la CAP Centrale étant en effet le même que le notateur final

Retrouvez ce compte rendu et de nombreuses informations sur le site internet du SNT-CGT :

www.tresor.cgt.fr