



Compte-rendu du groupe de travail du 22 septembre 2008

Mise en place d'un Examen professionnel de B en A

Cette réunion se tenait dans le cadre des « mesures d'accompagnement social » de la fusion DGI-DGCP, et des annonces faites par le ministre le 26 mars 2008 au titre des promotions inter-catégorielles.

Déclaration liminaire de la CGT

Dans le cadre du plan d'accompagnement social de la mise en œuvre de la fusion DGI/DGCP, vous avez décidé de mettre en place, pour la seule DGFIP, une nouvelle voie d'accès à la catégorie A que vous dénommez de « troisième voie » complémentaire au concours et à la liste d'aptitude. Cette voie vous la qualifiez « d'examen professionnel ».

Au regard des conséquences de cette réforme sur le recrutement des personnels de catégorie A et donc sur le réseau, la réunion d'aujourd'hui ne peut que constituer un premier temps d'échange sur cet examen professionnel. Le temps imparti aujourd'hui est très court, et vos propositions ne sont encore que des pistes, aux contours imprécis. Nous pouvons commencer à en discuter aujourd'hui et vous faire part de nos propositions, si nous avons la garantie de nous revoir sur le sujet.

Depuis longtemps, la CGT demande non pas la création d'une troisième voie d'accès à la catégorie A, mais la substitution à l'actuelle liste d'aptitude d'un véritable examen professionnel, avec le développement de droits qui permettraient que cette promotion interne soit dans les faits réellement ouverte à tous.

Notre conception de cet examen professionnel est la suivante :

Nous estimons qu'à côté du concours, qui doit rester la voie principale d'accès (concours externe et interne, ce dernier ayant été professionnalisé), une deuxième voie d'accès, adaptée aux collègues qui n'ont pu passer le concours du fait de leur situation personnelle, doit être proposée pour la

reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis professionnels.

En effet, non seulement la liste d'aptitude ne remplit pas ces fonctions, mais elle génère un sentiment d'arbitraire que la DGFIP ne peut plus ignorer.

Nos revendications correspondent aux souhaits des agents et constituent un tout, qui lie le vivier, la nature des épreuves, la préparation des épreuves, la formation, les affectations. Il s'agit de créer un système nouveau qui ne reproduise ni un concours, ni une sélection du type « Liste d'aptitude ».

Concernant les épreuves :

La CGT préconise une seule phase qui pourrait comprendre plusieurs épreuves, chacune de nature professionnelle. Nous ne voulons donc pas de présélection par un système admissibilité/admission. La CGT considère a priori que pour s'ouvrir à tous, l'examen ne doit privilégier ni l'écrit ni l'oral.

L'écrit doit être professionnel et accessible à chaque agent, avec un panel d'épreuves suffisant pour couvrir l'ensemble de la réalité des missions exercées par les collègues (donc des choix bien plus larges que les seules 3 filières que vous proposez : fiscalité, gestion publique et « transverse »).

L'entretien constituerait, pour nous, un nouveau type d'épreuve et ne reproduirait pas les schémas actuels des « oraux ». Il doit mettre en valeur les qualifications acquises grâce à l'expérience professionnelle qui permettent à l'agent de pouvoir exercer les fonctions d'inspecteur. Il ne doit en aucun cas se baser sur une « appréciation » du chef de service, ni sur la reproduction des 5 dernières fiches d'évaluation de

celui-ci (cette proposition que vous faites est pour nous inacceptable).

Cette épreuve innovante est pour nous fondamentale. Elle nécessite un certain nombre de garanties pour assurer l'égalité de traitement et pour éviter l'arbitraire que nous vivons déjà avec la liste d'aptitude, tout en visant à montrer la nouveauté de cette épreuve, pour éviter la reproduction des épreuves « orales » classiques. D'où la nécessité aussi de développer la formation des jurys (formation spécifique, compositions, consignes). Cela nécessiterait enfin de développer des préparations des candidats suffisantes et de qualité. Il faut débattre au fond de la nature de cet entretien, de son contenu

Pour le "vivier", en cohérence avec notre demande de substitution à la liste d'aptitude, nous demandons le même que pour cette dernière. Nous sommes donc opposés à votre proposition restrictive d'en limiter l'accès aux seuls contrôleurs principaux.

En matière de formation, ces lauréats ne doivent pas être des « sous inspecteurs », dont le seul intérêt pour l'administration est une formation

réduite, donc moins coûteuse. La formation initiale doit être de qualité identique à celle des lauréats au concours. Ce qui n'empêche pas que cette formation puisse s'adapter aux parcours professionnels antérieurs.

S'agissant d'un examen professionnel et de promotion sociale, **la question de l'affectation est centrale** dans le dispositif. Si, pour la CGT, la promotion de B en A implique un changement de fonction et des missions exercées, il faut cependant que le système d'affectation ne constitue pas un frein à la promotion. Les propositions que fait l'administration ne sont pas satisfaisantes, ni très claires.

Si l'examen vise réellement à reconnaître les acquis professionnels et la capacité à l'encadrement, alors **la titularisation** ne doit pas être soumise à un quelconque stage probatoire

En conclusion, vous comprendrez bien qu'au regard de la conception que porte la CGT, les premières pistes incomplètes qui sont formulées dans les documents de travail ne nous satisfont pas.

Les premiers débats avec l'administration

Principe

M. Perrin, sous-directeur du bureau RH, a rappelé que l'objectif affiché de l'administration appliquait l'annonce du Ministre d'une troisième voie d'accès à la catégorie A, en complément des promotions par liste d'aptitude et concours interne.

Selon lui, la dénomination « examen » a pour objet de n'ouvrir l'inscription qu'aux personnels de la DGFiP, car les concours (internes et/ou professionnels) sont désormais accessibles aux fonctionnaires des 3 versants de la Fonction Publique.

Calendrier et nombre de postes

Durant la période transitoire de fusion DGI/DGCP, l'examen sera organisé dans chaque corps (impôt et trésor), mais de manière commune. Cet examen professionnel deviendra unique lors de la fusion des corps d'inspecteur du trésor et des impôts.

La première épreuve d'admissibilité serait organisée fin 2009 et l'épreuve orale début 2010, les résultats pourraient être connus vers mars 2010.

Le nombre de promotions serait d'environ 200 agents en 2009 selon l'administration, soit une centaine pour chaque filière.

L'administration s'est engagée à réunir d'ici un mois un prochain groupe de travail pour finaliser les grandes lignes de cet examen professionnel.

La CGT a rappelé ses propositions de longue date en matière d'amélioration des conditions de promotions des agents. Les conditions actuelles de promotion ne sont en effet pas satisfaisantes et extrêmement inégalitaires. Ces larges discussions devront nécessairement avoir lieu lors de la fusion des corps.

Pour l'heure, au regard des propositions élaborées par l'administration, du volume de promotions proposé et du flou persistant sur quantité de questions, la CGT porte donc une appréciation négative de ce nouveau dispositif et qui s'apparente à un simple effet d'annonce.

Conditions d'admission à concourir

Concernant le « vivier », la CGT considère qu'il est inacceptable de restreindre le dispositif comme le proposait l'administration (contrôleurs principaux, disposant au 1er janvier de l'année de l'examen, de 7 ans de services effectifs en catégorie B et de 3 ans d'ancienneté dans le grade de contrôleur principal). La direction a cherché à justifier son choix initial en expliquant qu'au regard du faible nombre de postes proposés, il ne fallait pas trop de candidats afin de ne pas susciter trop d'échec et de déception.

Pour la CGT, la limitation des candidatures aux contrôleurs principaux exclue de nombreux personnels auxquels cet examen professionnel était destiné. La direction a pris compte de notre argumentation et s'est dite prête à élargir ce « vivier », mais seulement légèrement, au regard de sa propre contrainte du faible nombre de promotions.

L'administration réfléchit à la suppression de l'examen professionnel déjà existant dans la seule filière fiscale (l'examen spécifique « cadastre-hypothèque en maintenant les mêmes conditions de promotion pour les agents concernés. Pour la CGT, une mesure d'une telle importance ne peut pas être discutée et envisagée, hors du débat général sur la réforme des corps et des carrières !

Par ailleurs, la CGT s'est de nouveau inquiétée de l'absence récurrente de prise en compte de la problématique des informaticiens dans les questions de concours et d'examen.

Epreuves de l'examen

Les documents préparatoires de la réunion présentaient une sélection organisée sur la base :

- ✓ d'une épreuve écrite d'admissibilité (« rédaction d'une note répondant à plusieurs questions à partir d'un dossier professionnel parmi 3 sujets au choix : fiscalité, gestion publique ou transverse ») ;
- ✓ et d'une épreuve orale d'admission (élaboration d'un dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP), assorti d'une mention du responsable de direction et constituant la base d'un entretien avec le jury. Le jury disposant par ailleurs des 5 dernières fiches d'évaluation /notation du candidat).

Pour la CGT, cette proposition est doublement inacceptable :

- ✓ D'une part, l'épreuve écrite se présente sous une forme trop « académique », à l'instar du concours (avec une épreuve écrite d'admissibilité « couperet », restreinte et peu professionnelle) ;

- ✓ D'autre part, l'épreuve orale ainsi présentée perpétue « l'arbitraire » et la trop grande subjectivité des listes d'aptitudes (le jury dispose d'un quasi-avis du responsable hiérarchique et des fiches de notations de l'agent !).

L'administration est restée globalement sourde aux critiques et propositions de la CGT. Elle reste ouverte cependant à l'aménagement de son dispositif sur certains points :

- ✓ L'administration ne s'est pas montrée favorable, « pour des raisons budgétaires et organisationnelles », à la revendication de la CGT pour une seule phase d'examen comprenant les deux épreuves. Cependant elle s'est dite ouverte sur un équilibre entre l'oral et l'écrit. Les coefficients des épreuves restent à déterminer ;

Par ailleurs, l'administration a dit entendre notre critique sur la nature des épreuves écrites qui pourraient être déclinées sous une présentation plus professionnelle sans pour autant créer des sujets « d'experts » ;

- ✓ Concernant l'oral, face à la levée de boucliers de la parité syndicale, la direction s'est dite prête à envisager la suppression de la transmission des fiches d'évaluation/notation lors de l'épreuve. Pour autant, elle insiste sur le maintien d'une mention du supérieur hiérarchique du candidat quant au rapport, tout en le requalifiant de « visa hiérarchique », afin de valider l'exactitude du contenu du dossier RAEP ;
- ✓ La direction n'a pas encore déterminé la forme précise que devra prendre le dossier RAEP transmis avant l'oral. Pour autant elle ne souhaite pas la limiter à une simple fiche signalétique. Cette question est centrale et sera un des sujets importants du prochain groupe de travail sur l'examen.

Préparation et encadrement des épreuves

La CGT considère les dispositifs actuels de préparation aux différents concours et examens comme extrêmement insuffisants, quantitativement et qualitativement, alors qu'ils sont une des conditions fondamentales de la promotion sociale et professionnelle. L'administration a annoncé vouloir les développer, sans plus de précisions.

Dans le même état d'esprit, l'administration a acté la mise en place d'une formation des jurys. Pour la CGT cette disposition est indispensable pour intégrer notamment les modalités particulières de

l'épreuve orale et pour une prise en compte équitable des dossiers afin de garantir l'égalité de traitement des candidats.

La CGT s'est par ailleurs opposée à la proposition d'ouverture des jurys à des membres extérieurs à notre administration. Cette proposition apparaît d'autant plus contradictoire qu'il s'agit d'un examen à caractère professionnel et spécifique à notre direction.

Formation, titularisation et affectation des promus

L'administration ne souhaite pas revenir sur ses propositions de principe : une formation reposant

sur un stage probatoire de 6 mois (3 mois de scolarité et 3 mois de stage en alternance de préparation au « premier métier »).

Il s'agirait donc d'une formation différente de celle des promus par concours et par liste d'aptitude. Pour la CGT, ces orientations semblent dangereuses et aller dans le sens d'une formation au rabais.

La direction n'a pas fait de proposition sur les conditions d'affectation, or cette question est fondamentale ! Elle conditionne en effet la candidature de nombreux personnels qui souhaitent concilier vie familiale et professionnelle.

Lors de ce groupe de travail, la CGT s'est attachée à :

- ✓ dénoncer les effets d'annonces de l'administration,
- ✓ développer ses propositions d'amélioration des conditions de promotion et de déroulement de carrière par la création d'un véritable examen professionnel en remplacement de l'actuelle liste d'aptitude,
- ✓ faire évoluer les premières propositions de mise en œuvre de cet examen vers plus de garanties pour les agents, notamment en terme d'accessibilité et de lutte contre l'arbitraire.

Ce sera dans ce même état d'esprit que la CGT participera au prochain groupe de travail sur l'examen professionnel.

Cette proposition d'examen professionnel s'inscrit dans les mesures générales « d'accompagnement de la fusion » du ministre.

Ces effets d'annonces peuvent créer l'illusion que des opportunités professionnelles nouvelles sont ouvertes. Elles sont pourtant, pour la CGT, très loin de répondre aux aspirations des personnels en matière de déroulement et de promotion de carrière.

L'ensemble de ces mesures peut, de surcroît, conduire à modifier de façon fondamentale les règles de gestion des agents dans des conditions inacceptables, sans mener le débat de fond sur les carrières.

C'est bien pourquoi la CGT n'a pas approuvé le « relevé des mesures d'accompagnement social ».

Elle ne se laissera pas enfermer dans ce cadre fermé de discussions et prendra toute sa place dans la réflexion sur les carrières et doctrine d'emploi lors de l'examen des statuts particuliers et la fusion des corps des impôts et du Trésor.