

CARRIÈRES : RECRUTEMENT, AVANCEMENT, LISTE D'APTITUDE, ÉVALUATION

REPÈRES REVENDICATIFS

Plus de trois ans après l'application en force de la loi de transformation de la fonction publique et un an après la mise en place du code général de la fonction publique, entraînant la banalisation du statut du fonctionnaire avec celui des contractuels, la CGT revendique une véritable fonction publique de carrière et non de métier, comme le voudrait le gouvernement. Elle revendique toujours l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique et de ses lignes directrices de gestions, qui ont remis en cause les droits et garanties des agents des finances publiques.

1- LE RECRUTEMENT

La CGT finances publiques revendique que le recrutement à la DGFIP s'effectue par la voie du concours directionnel national afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les candidats.

La CGT est favorable à une mobilité choisie par les fonctionnaires et aux possibilités de changer d'administration en cours de carrière. Par contre, elle se prononce clairement contre toute voie d'intégration directe des fonctionnaires d'autres administrations.

Pour la CGT finances publiques, ces intégrations doivent être précédées d'une période de détachement pendant laquelle le fonctionnaire doit recevoir une formation initiale suffisante pour pouvoir exercer ses missions au sein de la DGFIP, équivalente à celle des agents recrutés par concours.

La CGT finances publiques est contre toute mobilité forcée par les réformes et restructurations incessantes voulues par les différents gouvernements.

La mise en place de l'outil PASSERELLE et de la plateforme « place emploi public », outils de cette volonté, doit être abandonnée.

La CGT finances publiques revendique :

- Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire ;
- L'adéquation entre le programme du concours concerné et le niveau de diplôme requis ;
- La création d'un concours sans diplôme pour permettre l'accès à tous à la fonction publique, ce concours débouchant sur un passage obligatoire en catégorie C dans l'année qui suit le recrutement ;
- Le rétablissement d'un concours directionnel national pour la catégorie C ;
- Le questionnaire à choix multiple (QCM) ne doit pas être éliminatoire ; chaque épreuve doit être prise en compte (et notée), notamment l'épreuve écrite de culture générale, pour tous les candidats ;
- Des concours externes qui maintiennent une épreuve de culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés sur un type particulier de profil, et un choix d'option plus large aux épreuves orales qui doivent être repensées dans leurs contenus ;
- Des sujets de concours qui englobent l'ensemble des missions de la DGFIP, que ce soit pour les concours internes et les examens professionnels ;
- Un plus grand choix d'épreuves qui prennent en compte l'ensemble des missions ;
- Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne. Le contenu des épreuves écrites et orales et le nombre d'options doivent permettre de reconnaître les qualifications mises en œuvre par l'agent et l'expérience acquise lors de son parcours professionnel, et de représenter l'intégralité des missions de la DGFIP ;
- Un nombre de places offertes pour le concours interne au moins équivalent aux places du concours externe ;
- Le maintien et l'élargissement du choix de la matière le jour de l'épreuve pour les concours internes et examens professionnels ;
- Un calendrier des concours permettant à chaque agent de présenter l'ensemble des concours et examens au titre d'une même année ;
- Le maintien pour les informaticiens des trois modalités de recrutement contenues dans le décret de 1971 : des concours externes et internes spécifiques, des examens qualifiants en cours de carrière, des concours avec épreuve qualifiante pour favoriser la promotion interne des personnels informaticiens ;
- La création d'une option « missions informatiques » au même titre que les options « missions transverses », « missions fiscales » et « missions gestion publiques » pour :
 - ➔ Le concours interne normal de contrôleur des finances publiques ;
 - ➔ Le concours interne spécial de contrôleur des finances publiques ;
 - ➔ Le concours professionnel de contrôleur principal des finances publiques ;
 - ➔ Le concours interne d'inspecteur des finances publiques ;
 - ➔ L'examen professionnel de B en A ;
- La création pour les catégories B et A d'une qualification de PSE – Administrateur de bases de données, afin de valoriser les compétences des personnels déjà acquises en interne et limiter ainsi le recours aux recrutements de contractuels.
- La création d'un concours interne ou d'un examen professionnel d'inspecteur assistant-utilisateurs, bien que la qualification d'analyste assistant-utilisateurs (AAU) existe, mais nécessite d'appartenir déjà à la catégorie A.
- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des inspecteurs de spécialité cadastre et se prononce contre l'arbitraire actuel qui consiste à y inscrire d'office des stagiaires ;
- La création d'un concours spécifique destiné à recruter des contrôleurs spécialité cadastre et la création d'un cycle de formation dédié ;
- Le libre choix du lieu d'examen, centre d'examen proche du lieu de travail ou du domicile.

La CGT finances publiques dénonce l'arbitraire des procédures de recrutement et de sélection sur simple entretien, qui ne répondent pas aux besoins spécifiques exprimés, créent une brèche dans le statut et laissent au final beaucoup de ces agents en situation d'échec.

Pour ces raisons, la CGT finances publiques est opposée aux modalités de recrutement sans concours pour l'emploi :

- Pour l'accès aux emplois d'agents administratifs et techniques ;
- Des personnes en situation de handicap (cf. repère « Handicap ») ;
- Des jeunes sans qualification Pacte, dont le nombre augmente chaque année pour pallier les vacances d'emploi.

La CGT finances publiques revendique la vérification par le service concours, que les candidats remplissent toutes les conditions pour se présenter aux concours a priori et non a posteriori comme c'est le cas désormais.

- Un recrutement en qualité de stagiaires, avec un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves des concours pour répondre aux situations particulières et donner un accès à l'emploi dans l'administration des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'échec scolaire, en collaboration avec les organismes et associations spécialisés dans l'aide à ces publics ;
- Une formation initiale adaptée dans son contenu et sa durée à ces publics, avec une remise à niveau personnalisée et qualifiante, et un réel tutorat pendant leur formation pratique, qui passe par un doublon tuteur/stagiaire ;
- Des conditions de titularisation et de déroulement de carrières statutaires.

À l'heure actuelle, face aux modalités de sélection imposées par le statut de chaque catégorie, la CGT finances publiques revendique les plus grandes objectivité et transparence, notamment dans le recrutement des personnes en situation de handicap et Pacte, avec la constitution de jurys dont les membres sont sensibilisés à ces problématiques.

Lors de la titularisation ou d'une prolongation, le dossier d'agents Pacte doit être défendu dans l'instance compétente, c'est-à-dire la commission administrative paritaire nationale (CAPN) du corps d'accueil. De plus, le jury local doit être composé d'une parité administrative et syndicale afin que les dossiers ne soient pas montés uniquement à charge.

2 - GRILLE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une fonction publique de carrière et d'une rémunération liée au grade, qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics. Elle reste attachée à des évolutions de carrière fondées essentiellement sur l'ancienneté, qui permet l'acquisition des connaissances professionnelles, ou par le biais de concours et examens professionnels garantissant l'objectivité de l'évolution.

C'est pourquoi elle se prononce et combat pour la défense inconditionnelle de la grille indiciaire et la linéarité de la carrière.

La CGT finances publiques revendique :

- Une grille unique, construite à partir de la définition des catégories, avec une amplitude de carrière de 1 à 5 et un rythme d'avancement d'échelon plus rapide, régulier et inconditionnel, qui corresponde mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté ;
- Un véritable plan de qualification (de C en B et de B en A) reconnaissant la compétence et la technicité des agents de la DGFIP ;
- Une amplitude de carrière minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière pour chaque corps, sans toutefois allonger la durée des carrières ;
- Un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

3 - MESURES ET CONSÉQUENCES DES MODIFICATIONS DES DÉCRETS STATUTAIRES

Depuis 2005, les règles d'évolution de carrières, le tassement des grilles indiciaires, les modifications des règles de reprise d'ancienneté ont eu des conséquences notables sur les déroulements de carrières et sont à l'origine de différences de traitement entre les agents. La CGT revendique :

- L'application de mesures correctives immédiates et rétroactives les concernant, avec l'abrogation du protocole PPCR et une reprise de l'ensemble des services antérieurs pour les stagiaires de la fonction publique correspondant à une ancienneté des 2/3 pour les emplois dans un service public et à 50 % pour un emploi exercé dans le privé.

- Le retour de la péréquation, c'est-à-dire l'octroi du bénéfice indiciaire des réformes de carrière aux retraités, dans la mesure où l'indice du grade qu'ils détenaient serait revalorisé. Elle *permettait aux retraités de voir évoluer leur indice de référence comme celui de l'échelon qu'ils détenaient dans leur ancien grade et ils bénéficiaient également des nouveaux échelons terminaux instaurés pour les actifs dans le grade qu'ils détenaient avant leur retraite s'ils réunissaient les conditions qui leur auraient permis de bénéficier de cette promotion en étant en activité.*

4 - LES PROMOTIONS

En matière de déroulement de carrière, la CGT finances publiques est favorable à des évolutions fondées sur des modalités objectives, en particulier les concours et examens professionnels. Elle s'oppose à tout système de promotion dans lequel seul l'avis de la hiérarchie et l'évaluation sont déterminants.

La CGT finances publiques revendique l'examen de tous les dossiers d'avancement ou de promotion en CAP pour que les élus puissent contrôler les règles et défendre les agents.

Elle s'oppose aux restrictions imposées par les lignes directrices de gestion promotions, ainsi que, pour les inspecteurs des finances publiques, à celles induites par le protocole PPCR.

5 - LES TABLEAUX D'AVANCEMENT

Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT finances publiques condamne les contraintes budgétaires qui limitent le nombre de promus et empêchent nombre d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade avant leur retraite.

Dans ce cadre, la CGT finances publiques revendique :

- La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom ;
- Qu'aucun agent ne soit écarté pour une note négative, une manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire en cours ;
- L'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents, qui donne une « coupure » (ancienneté minimale requise) unique pour tous les départements ;
- La promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour tous les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, hors de tout contingentement budgétaire et sans critère lié au mérite. En cohérence avec sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans, cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou dépassé l'âge de 59 ans.

6 - LA LISTE D'APTITUDE (LA) ET L'EXAMEN PROFESSIONNEL

La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre le système arbitraire et opaque de la liste d'aptitude, qui privilégie le mérite en toute opacité, crée la division entre les agents par leur mise en concurrence et met les agents à la merci de leur hiérarchie.

Pour autant, la CGT finances publiques admet que la promotion puisse s'exercer de manière dérogatoire au concours par la mise en place d'un réel examen professionnel en substitution à la liste d'aptitude. Elle revendique :

- La mise en place d'un réel examen professionnel qui prend en compte toutes les spécialisations en substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;
- Une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès au corps des géomètres cadastrés, avec deux épreuves qui tiennent compte des deux fonctions, fiscales et techniques, de l'activité des géomètres et un contenu présentant une certaine technicité au regard de la mission à exercer.

Dans le cadre imposé de la LA actuelle, la CGT finances publiques revendique :

- Le respect des quotas dans les statuts particuliers pour les promotions de B en A et de C en B ;
- L'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulants, et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;
- Une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen de la « valeur professionnelle », qui n'écarte aucun candidat qui aurait un parcours spécifique (agents techniques, géomètres cadastrés...) ou des situations personnelles spécifiques ;

- Le rétablissement des CAP locales et nationales et la possibilité de défendre en CAPN la totalité des collègues ayant postulé. Cela sous tend également l'abandon du système des «potentialités» par départements, qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux. Une plus grande transparence avec l'accès pour les élus en CAPL et CAPN à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation, afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents ;
- Une réponse écrite de l'administration à la demande d'information des collègues pour intervention locale ou nationale, ou préparation de dossier d'avancement pour les années ultérieures.

7 - L'ÉVALUATION/NOTATION

La CGT finances publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires.

La CGT finances publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Avec le dispositif de PPCR et du RIFSEEP, les mutations au fil de l'eau, les postes au choix, l'évaluation a désormais un impact bien plus important pour différencier les agents d'un même grade selon la fonction exercée, mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation. La combinaison de ces deux dispositifs aboutit à une individualisation de la carrière et de la rémunération des agents, remettant en cause les fondements du service public.

La CGT finances publiques revendique :

- La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
- La suppression du RIFSEEP ;
- Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT finances publiques condamne le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT finances publiques revendique :

- L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT finances publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction. Cette disposition doit être abrogée ;
- Une meilleure prise en charge des décharges de l'activité syndicale en proportion de l'activité professionnelle ;
- La neutralité de l'activité syndicale dans le déroulement de carrière de l'agent (entretien professionnel, promotions, formation professionnelle...).

8 - POUR LES SITUATIONS PARTICULIÈRES

Toutes les situations particulières et dérogatoires de mutation (pour raison de santé ou familiale) doivent être examinées en CAPN en toute transparence, sans jamais faire l'objet d'une quelconque typologie.

9 - LES DEMANDES LIÉES

La CGT finances publiques revendique le maintien de cette disposition, à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents qui n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial. Les agents, quelles que soient leur catégorie et leur filière d'origine, doivent pouvoir faire une demande liée avec un agent de la DGFIP de toute catégorie, sans distinction de filière et sans limitation du nombre de vœux.

10 - LES AFFECTATIONS DANS LES COM

La CGT finances publiques demande l'application de critères équivalents à celui de la priorité DOM. En effet, les décrets régissant ces affectations ne retiennent que le centre d'intérêt matériel et moral (CIMM), qui s'avère pénalisant pour nombre d'agents originaires, car la détermination des critères répondant à celui-ci s'avère subjective.

La CGT finances publiques revendique :

- L'ouverture de toutes les affectations dans les COM à l'ensemble des agents, sans aucune distinction ;
- La détermination de leur affectation selon les règles des mutations revendiquées pour la DGFIP dans le cadre de mouvements adossés aux mouvements nationaux.

11 - LES AFFECTATIONS À L'ÉTRANGER

Pour les postes à l'étranger, la CGT finances publiques demande l'affectation sous contrôle des CAP selon les mêmes règles que celles revendiquées pour les autres postes, basées sur l'ancienneté administrative.

La CGT finances publiques revendique :

- Une affectation de 3 ans renouvelable une fois ;
- L'ouverture de ces affectations à l'ensemble des agents ;
- La mise en place d'un parcours de formation spécifique ;
- Une gestion prévisionnelle des mutations permettant la formation suffisante de l'agent arrivant.

