

Déclaration liminaire des élus FO DGFIP 13

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la CAP Locale d'élaboration de la liste d'aptitude 2012 au grade d'Inspecteur des Finances Publiques. Cette CAP est commune aux deux filières.

En préambule, nous souhaitons réaffirmer que le syndicat FO DGFIP est pour la liste d'aptitude en tant que mode de recrutement au grade supérieur. En complément du concours interne et de l'examen professionnel, elle permet la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle de ceux qui sont sélectionnés parce qu'ils font preuve au quotidien, des années durant, de qualités indéniables et remarquées. La liste d'aptitude permet à ceux qui, pour tout un tas de raisons, n'ont pas forcément la possibilité de passer les épreuves du concours ou de l'examen. Elle ne concerne pas, quoi qu'il en soit et quoi qu'on en dise, la même population et par ailleurs elle s'avère extrêmement sélective vu le nombre de promus rapportés au nombre de candidats.

434 contrôleurs de la filière fiscale remplissaient les conditions seulement 78 se sont portés candidats, soit environ 18%.

270 contrôleurs de la filière Gestion Publique remplissaient les conditions et seulement 76 se sont portés candidats, soit environ 28%.

Sous la pression des syndicats, le Directeur Général a choisi l'uniformisation par la mise en œuvre pour tous du système en vigueur dans la filière fiscale, à la fois pour la sélection des lauréats et pour leur affectation au travers d'une demande nationale de mutation.

Les chiffres précités ne démontrent pas que les agents souscrivent naturellement à ce système. Pour mémoire, les agents promus de B en A dans la filière Gestion Publique étaient promus jusqu'à cette année dans une zone géographique prédéfinie (Sud Méditerranée) et en 2011, sur 329 qui remplissaient les conditions 121 avaient tenté leur chance soit près de 37%.

Pendant des années ; les élus FO Trésor, puis FO DGFIP 13 ont joué leur rôle ; un rôle d'analyse des dossiers et de débats parfois intenses avec les différents représentants de l'Administration pour obtenir une sélection la plus objective possible, en prenant en compte de multiples critères (qualité du dossier, âge, situation géographique, parcours professionnel, classement des chefs d'unité, rapport, notation, etc...).

Dans le nouveau contexte, les élus FO DGFIP 13 souhaitent continuer à exercer leur rôle avec la même application et pouvoir discuter de tous les dossiers et non pas uniquement valider des listes arrêtées à l'avance par l'Administration.

Les représentants de l'Administration doivent respecter leur propre logique ; sortir du chapeau et classer comme excellents des candidats dont le dossier n'a jamais été évoqué ou en écarter d'autres alors qu'ils ont été reçus en entretien sans qu'aucune explication ne soit fournie ne nous semble ni cohérent, ni de la bonne gestion.

Par ailleurs, l'équilibre entre les deux filières doit être avéré ; il ne l'est pas si on en juge les propositions qui nous ont été soumises : 78 candidats pour la filière fiscale dont 6 classés « excellents » et 9 classés « très bons ». 76 candidats pour la filière gestion publique dont 3 classés « excellents » et 3 classés « très bons » ! Où se trouve l'équilibre ? Quels signaux la direction locale entend-elle donner à ses personnels ?

Enfin, nous condamnons le manque de transparence qui ne nous a pas permis de préparer correctement cette CAP. En effet refuser de nous communiquer les quotas de promotion de la filière fiscale ou le classement des chefs d'unité alors que nous savons pertinemment qu'ils sont établis est contraire aux directives nationales et ne peut que créer le trouble auprès des élus et des agents concernés.