



GT centrale Plan de qualification et ratio promus/promouvables 25 mars 2008

La DPAEP a présenté la déclinaison du plan de qualif en Centrale aux syndicats. L'ensemble des syndicats a noté une légère progression des possibilités pour la catégorie A mais une dégradation certaine pour le B2, le B3, les catégories C et les techniques. Le sous-directeur va remonter au secrétaire général les protestations, avivées par la comparaison avec les taux obtenus par la nouvelle direction fusionnée DGFIP (impôts/cp).

En l'état, nous estimons que le plan de qualif et les ratios promus/promouvables proposés sont inacceptables. Apparemment, le SG a revu à la baisse un certain nombre de propositions de la Centrale. Devons-nous en déduire que nous devons payer pour les abondements (justifiés) qui ont été accordés pour faire passer la fusion auprès des agents des Impôts et de la CP après 5 journées de grève ? Les écarts de traitements sont abyssaux. SUD et la FDSU comptent saisir le secrétariat général pour que les taux soient réajustés.

Catégorie A :

Le passage au principalat se maintient à 5% ce qui donne 44 postes en 2008 à répartir entre liste d'aptitude et examen.

Traducteur principal 2^{ème} classe = 25% (1 poste) et principal 1^{ère} classe = 33% (1 poste)

Le B en A inspecteur du Trésor est à 1,33% (10 postes contre 17 l'an dernier) mais il faut y ajouter les ouvertures de postes sur le nouvel examen (15 postes), la liste d'aptitude comportant de son côté 14 postes. Cela porte à 39 le nombre de postes offerts en tout. Il y a donc une légère amélioration.

Faits marquants :

- l'accueil en détachement de 14 agents DGCP de centrale jusqu'à présent comptabilisés dans les ministères de leur affectation (CBCM)
- 21 accueils prévus par le biais des IRA cette année (la DPAEP souhaite dans l'avenir monter le curseur à 30)

Catégorie B :

Le B3 est à 9% comme l'an dernier, ce qui donne 42 postes en CTP (Tableau d'avancement et concours) et 92 pour les SA (LA et examen pro).

Si la DPAEP semble se satisfaire de ce statu quo, ce n'est pas notre avis. Pour la DGFIP, le taux est à 21% (pour la DGAFP : 20% aussi semble-t-il) ! avec comme « objectif prioritaire de faciliter les fins de carrières » (cf projet de relevé des mesures d'accompagnement de la fusion DG/DGCP). SUD a toujours défendu le principe de la carrière linéaire et combattu le barrage du B3. Ce barrage est largement alimenté artificiellement par la Centrale qui a fait du B3 un échelon « fonctionnel » et a imposé en conséquence un niveau élevé au concours de B3. Cette vision du B3 qui en fait quasi du A, et en tout cas un tremplin pour postuler en A est soutenu par nombre de syndicats de centrale. SUD pense qu'il sert surtout à l'administration pour attribuer à bon compte des fonctions de A à des B. Nous maintenons que les 2 aspects du B3 doivent cohabiter et maintenons la revendication légitime des agents B visant le B3 comme aboutissement ou fin de carrière.

Le B2, après un effort de rattrapage des retards des ex personnels industrie, retombe à des taux en baisse : 26,50% soit 25 postes pour les SA SUP contre 37% et 52 postes l'an dernier et 13 postes en

CTP contre 18! Nous craignons donc de voir se reconstituer des blocages de carrière si la tendance se confirme.

Catégorie C :

L'accès C en B est maintenu à 160 postes (4,54%) conformément au plan triennal. Chacun sait que c'est insuffisant au regard des attentes légitimes des 3522 agents promouvables (les promos de C en B sont majorées de 65% à la DGFIP !).

Quant aux promotions intra catégorielles, elles sont scandaleusement en baisse concernant l'accès à l'échelle 5 qui passe de 55% l'an dernier (21 postes) à seulement 34% (**7 postes !**) cette année et à l'échelle 6 qui passe de 25 à 21% (**de 302 à 209 postes !**). L'accès en échelle 6 pour les agents de la DGFIP est à 33% !

Le discours de justification de l'administration consistant à dire qu'il ne faut pas accumuler trop d'agents en échelle 6 parce que après ils n'ont pas de perspectives de carrière est intolérable. C'est afficher un mépris certain pour les galères quotidiennes des agents qui doivent se battre avec un petit salaire. Et l'augmentation du pouvoir d'achat promis, alors ? Quitte à stagner, il vaut quand même mieux stagner avec un salaire d'échelle 6 que de 5 ou 4 !!! par ailleurs, il est de plus en plus évident qu'il faut une refonte des grilles en profondeur pour organiser plus de passage en B et non un toilettage superficiel comme le plan Jacob !

Encore une fois, il semble qu'on veuille ne faire des signes favorables qu'aux agents A et désespérer les autres. Certes, en Centrale, il y a un % plus important de A qu'ailleurs et c'est l'orientation que l'on veut nous faire sentir aussi avec la RGPP : une direction de Centrale de plus en plus réduite à l'état major, le pilotage.... Mais en attendant les autres catégories essuient depuis des années et vont essayer déménagements, réformes...dans les grandes largeurs sans qu'on les reconnaisse à leur juste valeur ! Là encore SUD revendique la reconnaissance des qualifications et de l'expérience des agents par un déroulement de carrière linéaire jusqu'au B. Cela suppose un plan de promotions ambitieux !

Les techniques :

La situation n'est absolument pas satisfaisante au regard de l'absence de recrutements et du vieillissement de la population des techniques. La réforme Jacob a entraîné de lourdes perturbations et une chute du nombre de promouvables entre 2006 et 2007 en imposant notamment des règles plus restrictives (les 5 ans). Or en 2008, on aggrave les scores en baissant les taux de promotions ! Face à la demande générale, le sous-directeur va a minima proposer de maintenir les taux de l'an dernier.

Tous ces éléments sont à suivre avec attention lors des arbitrages ministériels du 16 avril.