

## *Compte rendu de la CAPN de liste d'aptitude de C en B du 20 mars*

A l'issue des travaux de la CAP, la direction générale a retenu 11 dossiers supplémentaires, passant ainsi le volume de la promotion 2009 à 634 agents promus. La précédente promotion de l'année 2008 était de 380 agents promus. Cette augmentation fait suite aux engagements du Ministre qui, en réponse aux revendications de l'Union SNUI-SUD Trésor et aux combats menés par les personnels de la DGFIP, a bouclé en février 2008, un dispositif d'accompagnement social de la réforme (IMT, abondement du plan de qualifications, mise en place de l'examen professionnel de B en A, etc..).

Pour le SNUI, ce plan d'accompagnement social n'est qu'une infime réponse aux revendications portées ; il a dénoncé le fait que cette année, l'abondement du plan de qualifications a été intégralement reversé sur la liste d'aptitude pour les promotions de C en B.

En effet, le SNUI a réaffirmé son exigence pour la prépondérance du concours pour la promotion interne, la liste d'aptitude devant rester un mode de promotion réservé à ceux qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu passer le concours. Le SNUI exige que, pour les années à venir, les abondements augmentent de manière significative le nombre de promus par concours.

Le SNUI revendique la mise en place du 8<sup>e</sup> échelon dans le grade terminal du C ce qui représenterait un gain de 22 points d'indice.

Le SNUI dénonce le manque d'ambition du projet de refonte de la carrière B et les nouvelles injustices qui vont en découler, notamment la suppression de la possibilité de passage de contrôleur 2<sup>ème</sup> classe à contrôleur principal mais aussi les nombreuses années de service écrêtées dans les modalités de reclassement (notamment les CP 7 depuis plus de 3 ans).

Pour le SNUI, le seul projet acceptable est la revalorisation de 60 points d'indice pour l'ensemble des contrôleurs.

La plage d'appel statutaire comprend 22 791 agents (24 052 en 2008), 3 166 d'entre eux ont fait acte de candidature. 731 ont été classés excellents, 479 très bons, les autres étant à revoir.

### *Répartition des 634 promus par grade*

	PROMUS
AAPI 1 <sup>ère</sup> CLASSE	544
AAPI 2 <sup>ème</sup> CLASSE	90

### *Répartition des 634 promus par age*

40-44 ans	13
45-50 ans	339
51-55ans	245
56-60 ans	37

Le profil type du bon candidat cette année, être AAPI 1<sup>ère</sup> classe 6<sup>e</sup> échelon, avoir entre 45 et 50 ans et avoir eu sur les 5 dernières années 4 majorations dont au minimum 1 + 0, 06.

Concernant la mise en place d'un dispositif de fin de carrière, le SNUI est favorable à son instauration le plus rapidement possible à condition que toutes les conditions de transparence et d'équité entre l'ensemble des agents concernés soient respectées.

L'administration souhaitait mettre en place un tel dispositif pour la filière fiscale, dès cette année, par le biais de cette CAP de liste d'aptitude via les agents déjà classés " excellent " par leur direction.

Le SNUI a exigé la convocation immédiate des CAP locales pour traiter l'ensemble des agents qui pourraient rentrer dans ce dispositif (agents n'ayant pas postulés initialement, agents non classés excellents au niveau local à cause de leur âge).

Finalement, pour des contraintes calendaires, le dispositif "fin de carrières" de promotion inter catégorielle pour la filière fiscale sera mis en place uniquement en 2010 selon les modalités qui ont été débattues lors du groupe de travail du 25 mars 2009.

En effet, la DGFIP a précisé qu'elle n'avait pas anticipé la logique "fin de carrière" pour les listes d'aptitude 2009, la décision du Ministre d'accorder un tel dispositif étant intervenue fin octobre 2008, trop tardivement après l'examen des candidatures par les Cap locales.

Les agents âgés de 58 ans et plus, demeurent, de fait, exclus du champ de la liste d'aptitude en 2009.

A partir de 2010, une partie des promotions sera réservée aux fins de carrières (à partir de 58 ans et 6 mois), de même la restriction par rapport à l'âge (55 ans) sera levée, la DG considérant enfin et grâce aux interventions syndicales que les agents peuvent être amenés à travailler plus longtemps, compte tenu de la réforme des retraites.

Les agents concernés pourront voir leurs candidatures utilement examinées. Les directions locales seront invitées à ne plus écarter systématiquement du classement dans la catégorie "excellent" les agents à cause de leur âge.

Attention, pour la DG, il s'agit d'une mesure d'assouplissement : l'examen du mérite des agents reste prépondérant sur toute autre considération.

Le groupe de travail du 29 mars 2009 a défini les modalités pratiques des nouvelles mesures, qui feront l'objet d'un PBO ultérieurement.

Le SNUI a obtenu, lors de la CAP, que les rapports concernant les agents classés excellents leur soient communiqués systématiquement à l'issue des CAP locales à l'instar des pratiques pour les listes d'aptitude de B en A.

Cette CAP de liste d'aptitude a permis cette année de promouvoir à la catégorie supérieure 634 agents sur 22 791 agents remplissant les conditions statutaires pour postuler au grade de contrôleur soit 2,78 %.

Autant dire, que la liste d'aptitude à elle seule, ne peut répondre à la juste reconnaissance des efforts et des engagements professionnels des agents. La dégradation des conditions de vie au travail, le mal de vivre de nombreux agents doit être combattu en leur donnant une vraie reconnaissance. Le ministre doit entendre la revendication que les agents portent depuis longtemps : "une véritable revalorisation pour tous.