

Compte rendu du groupe de travail du 16 mars 2009

Examen professionnel de B en A « façon DGFIP » :

Décidément, le compte n'y est pas !

Lorsque la direction a convoqué un quatrième réunion sur l'examen professionnel de B en A, il ne s'agissait pas, dans son esprit, de rediscuter des éléments structurants selon elle de cet examen (conceptions, épreuves, calendrier, nombre de places, préparation de l'examen...). Il s'agissait bien, pour sa part, de présenter uniquement les modalités de formation des lauréats et les conditions de l'affectation dans chaque filière, ainsi que d'afficher les résultats d'un « *dialogue social* » qui aujourd'hui n'existe pas.

L'engouement autour du nouveau dispositif (4 400 inscrits à la préparation dans la filière fiscale et 2 700 dans la filière gestion publique !) confirme l'attente d'un véritable examen professionnel chez les agents. Malheureusement, la DGFIP crée des attentes qu'elle ne pourra pas satisfaire.

Epreuves écrites trop académiques et loin du vécu des agents, épreuve orale/dossier de « *Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle* » loin de mettre en avant le parcours professionnel des agents, format admissibilité/admission, faiblesse du volume des promotions, etc. Le seul exemple des informaticiens et des agents de la « filière transverse » qui devront plancher sur la même épreuve alors même que leurs missions quotidiennes sont si différentes, prouve l'inadaptation de la philosophie et du contenu de l'examen professionnel « **façon DGFIP** ».

A l'opposé, la CGT a de nouveau défendu sa proposition de remplacement de la liste d'aptitude par un véritable examen professionnel pour le passage de B en A, adapté à la réalité professionnelle de chaque agent et permettant une reconnaissance des qualifications acquises (vous pouvez retrouver en ligne l'ensemble des analyses de la CGT dans les comptes-rendus des groupes de travail des 22 septembre, 4 novembre et 27 janvier).

Préparation à l'examen et charge de travail des réseaux chargés de la formation

Le nombre de préparants implique une charge de travail très importante pour les services de formation, tant nationaux que locaux.

La CGT a soulevé de lourdes craintes sur la capacité à absorber cette charge dans le réseau.

Mais l'Administration s'est montrée extrêmement rassurante sur l'air déjà maintes fois répété que « *tout va très bien dans le meilleur des mondes* ».

La préparation commençant, il est encore trop tôt pour pouvoir en tirer un bilan, néanmoins les premières difficultés se font jour.

Par exemple, dans la filière fiscale, la Direction générale refuse d'accorder les autorisations d'absence habituelles pour les collègues qui cumulent la préparation au concours interne d'inspecteur et celle à l'examen professionnel. Elle a pris le parti d'encourager les agents concernés à utiliser leur DIF (droit individuel à la formation, mis en place en 2008 dans la Fonction publique). Cette décision a été prise sans concertation et traduit le manque de visibilité globale de la politique de formation et de préparation aux concours et examen au sein de la DGFIP.

De la même manière, les réseaux chargés de la formation et les agents qui les constituent sont sollicités lourdement sur tous les thèmes dans notre nouvelle direction sans qu'aucun dialogue social, ni même une simple information, n'aient lieu sur les calendriers, les liens, les priorités...

C'est pourquoi la CGT a renouvelé sa demande de convocation urgente d'une réunion sur la formation professionnelle afin d'avoir une visibilité et un vrai débat sur la politique de formation dans notre direction.

La formation théorique et pratique des lauréats

L'administration a présenté un programme succinct ainsi qu'un calendrier prévisionnel.

La formation s'étalerait de mai à décembre et comprendrait :

- ▶ une formation théorique tout d'abord, durant 3 mois, dans les établissements de chaque ancienne direction (ENT/ENI) ;
- ▶ une formation pratique ensuite, à partir de septembre, dans les départements d'affectation définitive, avec des retours réguliers en stage théorique dans les écoles ;
- ▶ le mois d'août est destiné à être pris en congé par les lauréats, s'ils ne le souhaitent pas, ils devront retourner travailler sur leur affectation d'origine !

Enfin, rien de concret et de vraiment nouveau dans les documents sur le programme de formation, ce qui empêche d'avoir un réel débat et ne permet pas d'apprécier le contenu et la qualité de la formation envisagée.

Il s'agissait bien pour la direction d'afficher un certain nombre de résultats, quand bien même ceux-ci ne seraient pas en prise avec les besoins des agents et les nécessités des services. Ainsi, la CGT a porté la question de l'emploi (vacances d'emplois dans les services suite à la promotion des collègues et stage pratique effectué sur le poste d'affectation définitive) sans jamais obtenir de réponses claires.

Les affectations dans les 2 filières à l'issue de la formation

Dans la filière fiscale, les agents seront affectés selon les mêmes règles que pour l'examen professionnel « hypothèques » :

- ▶ dépôt d'une demande conservatoire dès confirmation de l'admissibilité (épreuve écrite).
- ▶ affectation lors du mouvement général des inspecteurs, avec interclassement en fonction de l'ancienneté obtenue lors de la nomination dans le grade (soit le 1^{er} septembre N), ramenée à la date de référence retenue pour l'ensemble des agents (soit le 31 décembre N-1).

Dans la filière gestion publique, les choses sont loin d'être aussi claires, avec une seule certitude : il sera bien possible à la sortie de sa formation de pouvoir exercer dans le domaine du recouvrement. Pour le reste, on est encore aujourd'hui dans le flou et le bricolage !

▶ La première proposition de la direction était d'offrir selon le classement à l'examen les postes restants après les sorties d'écoles des inspecteurs stagiaires. Il s'agissait donc pour les lauréats de disposer des postes intervenant après le premier mouvement de mutation, les affectations de la liste d'aptitude, le deuxième mouvement de mutation et les sorties d'écoles. Autant dire que les choix possibles risquaient d'être réduits !

▶ Après avoir envisagé un système proche de celui de liste d'aptitude et à la même période, la direction est revenue à sa première proposition en apportant une précision, avec la mise en place de quotas (20 %) sur les postes proposés à l'école (Ainsi pour un département qui offrirait 5 vacances à pourvoir, 4 seraient proposés aux lauréats des concours sortis d'école et un seul réservé pour les lauréats de l'examen professionnel). Aucune précision n'étant apportée sur les modalités d'arrondi quand le nombre de postes vacants est différent d'un multiple de 5). Les lauréats des concours et examen professionnel passent donc encore après les listes d'aptitude. Les choix des lauréats seront là aussi très réduits et cela pourrait les placer dans des conditions personnelles difficiles, alors même que la direction refuse de revoir sa position sur la règle de blocage de trois ans pour les cadres A.

Dispositif annoncé à grand renfort de communication par le ministre, l'examen professionnel « façon DGFIP » est loin d'être à la hauteur des enjeux de la reconnaissance des qualifications.

Il génèrera, à n'en pas douter, des déceptions et pire même, certaines dispositions pouvant s'avérer dangereuses pour les lauréats alors même que nombre d'éléments restent encore extrêmement flous.

Montreuil, le 10 avril 2009

