



Montreuil, le 18 décembre 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

Nomination au grade d'IDIV à titre personnel (fin de carrière) Tableau 2013 - CAP du 18 décembre 2013

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

Monsieur le Président,

Le Premier ministre engage un débat global sur la fiscalité et les dépenses publiques. Si la CGT Finances Publiques pourrait se réjouir de voir posée une approche globale de la fiscalité qu'elle appelle de ses vœux, depuis de nombreuses années, les modifications apportées ces derniers mois à notre système fiscal (hausse de la TVA, CICE,..) et les annonces récentes ne sauraient nous satisfaire.

La CGT Finances Publiques considère comme indispensable et prioritaire de réhabiliter l'impôt sur le revenu. Il doit redevenir un lien fort entre l'ensemble des citoyens et le financement de leurs services publics. Pour plus de justice, il est nécessaire de le rendre plus progressif en créant de nouvelles tranches pour les plus hauts revenus et d'en finir avec les niches fiscales n'ayant pas démontré leur efficacité. Dans le même temps, la TVA, impôt supporté plus fortement par les citoyens les plus modestes, doit être révisée fortement à la baisse. Il convient également de revoir la fiscalité locale, du patrimoine, des successions...

Au niveau des entreprises, une importante réforme fiscale est également nécessaire. Les gouvernements successifs ont accumulé les cadeaux fiscaux aux entreprises, le dernier exemple étant le CICE (crédit impôt compétitivité emploi). Cela entraîne aujourd'hui une fiscalité des plus injustes pour les entreprises. Quand celles du CAC 40 payent 8% d'impôt sur leurs bénéfices, les plus petites d'entre elles payent jusqu'à 30 %.

La CGT Finances Publiques propose, entre autre, que le taux d'impôt sur les sociétés soit modulé en fonction de l'affectation économique et sociale des bénéfices par l'entreprise. Il pourrait être réduit pour favoriser l'emploi et la hausse des salaires, l'investissement dans la recherche, la formation, le respect de l'environnement. A l'opposé, il serait revu à la hausse pour les entreprises qui versent des dividendes importants à leurs actionnaires et qui utilisent leurs bénéfices à des fins spéculatives.

Sont également évoqués la fusion impôt sur le revenu / CSG, ainsi que la mise en place de la retenue à la source. Pour la CGT Finances Publiques de telles perspectives sont inacceptables. Elles entraîneraient la fin de la séparation entre le financement de l'État et le financement de la protection sociale. Cette dernière serait alors soumise aux décisions des parlementaires qui pourraient affecter les recettes où bon leur semble, privant les salariés d'une ressource pour leur protection sociale.

Autre annonce d'importance, l'accélération de la réduction des dépenses budgétaires, de 60 milliards d'euros en 4 ans. Ce serait inévitablement autant de services publics en moins, à un moment où la population est fragilisée par la crise.

En revanche, le Premier ministre n'évoque ni les 130 milliards d'euros estimés de fraude et d'évasion fiscale chaque année, ni même les 20.000 suppressions d'emplois à Bercy ces 10 dernières années qui sont autant de moyens en moins au service des missions de contrôle. La CGT dénonce la poursuite de cette politique avec encore 1 988 suppressions

d'emplois annoncées pour la DGFIP dans le budget 2014.

Pour la CGT Finances Publiques un travail doit aussi être engagé, dans toute la société, sur l'efficacité et le contrôle de la dépense publique. Il faut en finir avec une fiscalité au service des classes sociales dominantes.

En effet, l'impôt devrait servir, à la fois, au financement des besoins de la population, à la correction des inégalités et au développement économique durable.

C'est pourquoi la fraude fiscale peut être considérée comme un cancer qui ronge nos finances publiques et par conséquent nos services publics. Ainsi, les fraudeurs sont directement responsables de la suppression d'écoles, de routes, d'hôpitaux... En plus de quoi, ils font porter le coût de leurs actes sur les citoyens qui payent honnêtement leurs impôts.

Pour cette raison, entre autres, la crise des finances publiques est, contrairement aux idées reçues et habilement entretenues, une crise non pas des dépenses, mais bien des ressources. Ces dernières ont systématiquement été affaiblies par nos gouvernants (70 milliards d'euros en moins de 2000 à 2010).

De plus, la législation, rendue de plus en plus complexe, rend les contrôles plus difficiles et aboutit à focaliser le contrôle fiscal sur les revenus des salariés et des entreprises stables car beaucoup plus simple à réaliser. Près de 100 % des revenus tirés des salaires et des pensions sont soumis à vérification tandis que seules 5 % des entreprises sont contrôlées !

Mais, l'enjeu de la lutte contre la fraude n'est pas que budgétaire. Il s'agit aussi d'une nécessité de justice et de démocratie. La Grèce en est un exemple frappant. Le but premier du contrôle fiscal, doit être la prévention des comportements frauduleux qui brisent l'égalité de traitement face à l'impôt.

Des lois et des règlements opaques privent les citoyens du contrôle démocratique qu'ils devraient être en droit de pouvoir exercer. Les impôts et contributions ne devraient pas être payés à contre-cœur. Pour cela, ils doivent être justes et compréhensibles.

De tout le réseau, remonte la lassitude, la démotivation et le ras-le-bol des collègues. L'édifice ne tient plus que grâce à la conscience professionnelle de l'ensemble des agents. Les personnels de la DGFIP attendent autre chose que des déclarations d'intention se brisant chaque fois sur les réalités budgétaires. Au-delà des préoccupations affichées pour leurs conditions de travail, ils sont en attente de réalisations concrètes et d'une juste reconnaissance des efforts consentis.

C'est d'autant plus le cas pour les collègues en fin de carrière qui postulent à cette nomination.

Avant d'aborder la CAP proprement dite et s'agissant d'une nomination au tableau d'avancement à titre personnel et non plus d'une nomination au grade d'IDIV fin de carrière, la CGT souhaite que dans ce nouveau cadre fusionné, l'examen de dossiers sensibles que nous serons amenés à défendre, se fasse dans un état d'esprit ouvert.

Cependant, pour la CGT, il est clair qu'il s'agit bien d'une sélection en fin de carrière dans la mesure où vous imposez une mise en retraite dans les 6 mois de la promotion.

De plus, la CGT remarque la part importante de collègues non inscrits au projet suite au correctif "Jacob", à savoir 23 agents sur 73 actes de candidatures.

Pour ces collègues promus avant 2007, les attentes restent nombreuses. Nous rappelons, encore une fois, que les inspecteurs restent les grands oubliés des accords Jacob et qu'il convient de revoir d'urgence leur carrière. Ainsi, le reclassement des agents issus de promotion interne proposé par cet accord, s'il est favorable pour les promotions actuelles crée une grande inégalité par rapport aux promotions antérieures dans la mesure où aucune mesure transitoire n'est encore appliquée.

La CGT remarque que le nombre d'agents se déclarant éligibles au dispositif carrière longue est de 21 et non 20 comme mentionné sur la note. Est ce une faute de frappe?

Enfin, reste-t-il des possibilités de sélection pour cette promotion et à quelle hauteur ?

Nous évoquerons plusieurs dossiers particuliers (carrières longues, dispositif parents de trois enfants, ...) sur lesquels nous vous demanderons une attention toute particulière.



CAPN n° 4

Tableau d'avancement IDIV à titre personnel

La CAP s'est tenue le mercredi 18 décembre 2013. Dans le cadre de cette CAP, les élus avaient à examiner les dossiers ne figurant pas au projet de tableau d'avancement IDIV à titre personnel à savoir :

- ▶ les carrières longues,
- ▶ les parents de plus de trois enfants,
- ▶ les avis défavorables,
- ▶ et les cas particuliers ne rentrant pas dans ces catégories.

Les conditions de nomination retenues par l'Administration

Etaient concernés :

- ▶ les inspecteurs des Finances Publiques ayant atteint le 12^{ème} échelon au plus tard le 30 décembre 2014 et comptant au moins sept ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.
- ▶ les agents promus A par liste d'aptitude, examen professionnel ou concours interne antérieurement à 2007 qui n'ont pas atteint le 12^{ème} échelon, sous réserve qu'ils soient parvenus au moins au 9^{ème} échelon au 31 décembre 2013 et aient accompli au moins sept ans de services effectifs dans un corps de catégorie A. Pour ces agents, les dispositions prévues par le décret Jacob a été mis en œuvre pour déterminer de façon théorique s'ils parviennent alors au 12^{ème} échelon au grade d'inspecteur au plus tard le 30 décembre 2014.
- ▶ l'accès au grade était ouvert aux agents :

bénéficiant au moins de la note pivot, ou bien de la cadence moyenne d'avancement depuis 2013, et pour lesquels aucune baisse de note (majoration d'ancienneté depuis 2013) n'a été constatée au cours des trois dernières années (la dernière évolution prise en compte est celle de 2013, afférente à la gestion 2012) ;

- ▶ pour lesquels le directeur n'aura pas émis d'avis défavorable ;
- ▶ susceptible de jouir de leur pension au plus tard le 1^{er} juillet 2015 (agents nés dans le cas général avant le 1^{er} janvier 1954) ;
- ▶ ayant déposé une demande d'admission à la retraite et s'engageant à quitter leurs fonctions au plus tard le 30 juin 2015 pour le tableau principal 2014, et au 30 juin 2014 pour le tableau complémentaire 2013.

Montreuil, le 18 décembre 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

Examen des candidatures :

Les candidats ont été classés en fonction de la date de naissance jusqu'à épuisement des possibilités de nomination au titre du tableau principal.

Les candidatures susceptibles de bénéficier des dispositifs carrière longue, parents de trois enfants, parents d'enfants handicapés, ont vu leurs candidatures examinées de façon distincte, sans tenir compte de l'âge des agents concernés.

Statistiques avant CAPN :

Tableau principal 2014 :

326 inspecteurs ont fait acte de candidature (71% filière fiscale, et 29% en filière gestion publique) ;

Tableau principal 2013 : 396 inspecteurs ont fait acte de candidature (249 filière fiscale, 147 filière gestion publique)

Correctif JACOB :

- 73 agents concernés :
 - ▶ 27 candidats du 10^{ème} échelon du grade d'inspecteurs (15 inscrits d'emblée au projet, 6 agents ne remplissent pas les conditions d'âge, 6 agents ne remplissent pas les conditions d'ancienneté) ;
 - ▶ 46 candidats du 11^{ème} échelon du grade d'inspecteurs (35 inscrits d'emblée au projet, 8 agents ne remplissent pas les conditions d'âge, 3 agents ne remplissent pas les conditions d'ancienneté).
- 279 candidats proposés au projet (71% filière fiscale, 29% filière gestion publique).
- 47 candidats ne sont pas nommés au stade du projet :
 - ▶ 9 agents ne remplissent pas les conditions d'ancienneté car

ils n'atteignent pas, même fictivement, le 12^{ème} échelon ;

- ▶ 34 agents ne remplissent pas les conditions d'âge (nés après le 1^{er} janvier 1954) :
 - ✓ 20 agents se déclarent éligibles au dispositif « carrière longue »,
 - ✓ 12 agents se déclarent éligibles au dispositif « parents de 3 enfants »,
 - ✓ 2 agents en situation particulière.
- ▶ 2 avis défavorables ;
- ▶ 1 agent ne remplissant pas les conditions d'ancienneté car n'atteignant pas le 12^{ème} échelon ;
- ▶ 1 agent n'ayant pas déposé de demande d'admission à la retraite.

Tableau complémentaire 2013

- 7 inspecteurs ont fait acte de candidature (3 filière fiscale, 4 filière gestion publique).
- 2 candidats ne sont pas nommés au stade du projet :
 - ▶ 1 agent ne remplissant pas les conditions d'âge,
 - ▶ 1 agent ayant reçu un avis réservé.

DÉROULEMENT DE LA CAPN

Suite à la lecture des déclarations liminaires, le Président de la CAP a fait les réponses suivantes :

« La sélection répond à une logique de fin de carrière. C'est un dispositif que la DG considère comme cohérent. Elle ne souhaite pas le remettre en cause car il a été mis en place il y a deux ans sous cette forme.

Même si la Cour des Comptes s'interroge sur ce système de promotion, la DG l'assume pleinement mais pour autant ne souhaite pas banaliser cette promotion qui doit rester sous la forme de tableau d'avancement.

Quant au déséquilibre ressenti entre les deux filières, le Président de la CAP considère qu'il s'agit d'une chimère puisque dans l'ex filière GP, un plus grand nombre d'inspecteurs étaient promus à l'ancien grade RP et que de facto ils sont donc moins nombreux à pouvoir candidater.

Cette promotion permet aussi de « nourrir » les promotions fonctionnelles. Il faut donc laisser également de la place aux promotions en cours de carrière par les volumes non utilisés.

Sur le rattrapage du dispositif Jacob, la DGFIP est toujours en attente de décision de la part de la DGFP et du Budget. La DGFIP a bien conscience des difficultés que cela entraîne puisque désormais les premiers inspecteurs issus des accords Jacob accèdent à cette plage d'appel.

Quel est le devenir de cette sélection ? Pour la DGFIP, il est impossible de répondre à cette question. Il faut donc continuer à gérer le dispositif tel qu'il existe.

En méthode, cette CAP examinera les carrières longues, les

parents de trois enfants et les situations particulières ».

La CAP a donc examiné les dossiers ne figurant pas au projet, en commençant par l'énonciation des dossiers admis d'ors et déjà sur la liste. Ainsi, 34 dossiers ont été rajoutés dont :

- ▶ 12 au titre du dispositif parents de trois enfants ;
- ▶ 20 au titre des carrières longues ;
- ▶ 3 situations particulières dont une qui consistait à être retirée du projet.

Par la suite, deux avis défavorables ont été admis.

Vote :

Pour : Administration et CFDT
Abstention : CGT, FO et Solidaires

La CGT s'est abstenue pour les raisons suivantes :

- ▶ la prise en compte des modifications actées lors de cette CAP nonobstant le fait que nous restons opposés au principe du tableau d'avancement qui sous entend une sélection ;
- ▶ le souci des collègues ne bénéficiant pas du dispositif Jacob et pour lesquels aucune solution n'a été à ce jour trouvée ;
- ▶ la revendication d'un 13^{ème} échelon pour les inspecteurs ;
- ▶ le souhait de vraies discussions de fond concernant l'harmonisation indemnitaire.