



# Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

## PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 8 du 13 mars 2018

Catégorie A

CAPN 4 du 27/02 au 05/03/2018

### Liste d'aptitude de B en A

## Mort du Plan de Qualification Ministériel Nombre de promus divisé par 2 depuis 2014

### Quelques données chiffrées avec les évolutions

La plage d'appel statutaire (24 131 agents) est en légère augmentation par rapport à 2017 (23 864 agents). On retrouve ainsi le même niveau qu'en 2013. Pour autant, le nombre de candidats (3 680) est en nette diminution par rapport à 2017 (3 911, soit une diminution de près de 6 %) et d'ailleurs en baisse constante depuis 2013 (4 338 soit plus de 15 % en moins en 5 ans).

Cette baisse continue du nombre de candidats s'explique par la diminution du défunt Plan de Qualification Ministériel. Ce dernier était de 50 possibilités de promotions en 2017. En restant au même niveau, le PQM aurait permis de réduire l'écart avec le nombre de promus de l'an dernier. Pour les agents de la DGFIP, les

perspectives de promotions internes s'amenuisent d'année en année.

Ainsi, le nombre de promotions par liste d'aptitude s'élevait à 200 en 2014, 185 en 2016, 162 en 2017 et cette année seulement à 100. Elles ont donc été divisées par 2 en 4 ans.

L'année dernière, la délégation **F.O.-DGFIP** demandait où cette chute s'arrêterait. La réponse vient d'être donnée par le Ministre. En effet, celui-ci a annoncé qu'il n'y aurait aucun Plan de Qualification Ministériel en 2018.

301 candidats ont été classés excellents et 89 figuraient au projet dont la répartition par spécialité est la suivante :

SPÉCIALITÉ	Fiscalité	Gestion Publique	Cadastre	Hypothèques	TOTAL
Nombre d'agents figurant au projet ayant choisi cette spécialité	54	31	1	3	89

11 promotions ont été obtenues à l'issue de la CAPN.

En ce qui concerne les problématiques départementales, notamment pour le Cantal et l'Ariège, nous vous renvoyons à notre déclaration liminaire. Toutefois, en 2017, 39 directions sur

124 étaient privées de potentialités soit près d'une direction sur 3. Cette année ce sont 65 directions sur 124 qui en sont privées totalement soit plus de la moitié des directions.

## Les échanges avec l'administration lors de la CAPN

Au sujet des déclarations liminaires, le chef de bureau a indiqué que celles-ci sont les propos indispensables à tout début de CAP car elles expriment la position des organisations professionnelles et permettent de battre en brèche la vision distanciée de la Direction Générale sur la situation dans les services.

À ce sujet, la délégation **F.O.-DGFIP** a rétorqué que comme les déclarations revêtent un caractère important, il convient logiquement d'accorder un temps de consultation supplémentaire.

Le chef de bureau a également rappelé que la liste d'aptitude est envisagée dans un esprit de parcours utile de catégorie A en composant avec les autres voies d'accès.

Pour sa part, il faut absolument bannir le dithyrambe, le suggestif et le cassant et seulement juger la capacité à tenir son rang de catégorie A. Il a observé des collègues promus et qui se sont effondrés professionnellement puis parfois personnellement.

Pour l'administration, l'âge n'est pas un critère discriminant mais il ne doit pas être la seule motivation de la promotion.

En ce qui concerne la valeur des dossiers, le chef de bureau a déclaré ne pas souhaiter d'opposition entre eux, mais seulement faire l'évaluation du mérite au cours du parcours professionnel en catégorie A.

Enfin, pour l'administration, le non-classement de candidature en excellent par certaines directions est également le moyen pour ces directions de protéger les agents qui pourraient désespérer car on leur promet la lune. Il ajoute que ce choix relève d'un véritable acte de courage des services RH.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont demandé davantage de transparence notamment sur les potentialités DISI afin que celles-ci soient communiquées par DISI et non plus globalement. Selon l'administration, le traitement global au niveau des DISI permet d'assurer une plus grande homogénéité. **F.O.-DGFIP** s'inscrit dans une enveloppe plus conséquente et non contrainte pour les DISI comme pour le reste du réseau. In fine, le Président a indiqué que l'année prochaine

l'administration proposera un dispositif plus cohérent et plus clair. Nous verrons !

## Les détachés, baisse du nombre de promus

240 agents figurent sur la plage d'appel statutaire (244 en 2017), 111 ont fait acte de candidature (115 en 2017). Après CAPN, 2 contrôleurs ont obtenu une promotion contre 4 en 2017. Afin de réaliser la sélection, la Direction Générale procède à un équilibre entre les organismes de rattachements après évocation des dossiers. En effet, pour ces candidats, la CAP nationale fait également office de CAP locale.

Dans le cadre des débats, nous avons relevé des incohérences dans les comptes rendus d'évaluations. Dès lors, nous avons demandé au bureau RH1C de sensibiliser les évaluateurs. En effet ces derniers, n'ont pas forcément les mêmes critères d'évaluations que leurs homologues du réseau. Pour certains candidats, ces différences d'approches ont été dommageables.

## Vote et explications

La délégation **F.O.-DGFIP**, tout en rappelant son attachement à la liste d'aptitude, comme mode de recrutement statutaire, et sa satisfaction pour les agents promus, a voté contre la liste établie par l'administration. En effet, le nombre de promus diminue d'année en année et de manière très significative depuis 5 ans. La délégation **F.O.-DGFIP** a dénoncé l'absence de Plan de Qualification Ministériel. La délégation craint un nouveau mauvais coup contre le mode de recrutement par liste d'aptitude, d'autant plus que le Président de la CAP ne nous a donné aucune garantie sur les potentialités pour 2019. À cette occasion, nous avons réaffirmé notre position sur le maintien du statut général et particulier et rappelé que la promotion par liste d'aptitude est liée au statut.

Pour ce qui concerne la CAPN proprement dite, la délégation **F.O.-DGFIP** a regretté qu'elle ne joue pas pleinement son rôle, et qu'elle ne dispose pas de plus de marge de manœuvre au regard de la latitude laissée aux directeurs locaux. Il a été en effet constaté que ces derniers, dans certains cas ne sont pas objectifs. Pour les élus **F.O.-DGFIP**, il appartient donc au bureau RH1C de donner une meilleure définition des critères de sélection et de veiller à leur bonne application. Il en va du bon fonctionnement du paritarisme auquel **F.O.** est attaché et qui est attaqué de toute part.

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le gouvernement a lâché une véritable bombe pour pulvériser la fonction publique. S'il parvenait à ses fins, le cataclysme frapperait les fonctionnaires et bouleverserait la vie quotidienne de la majorité de la population. L'égalité des droits dans la République prend d'abord la forme de l'égalité d'accès aux mêmes services publics neutres, impartiaux, égalitaires car relevant de la fonction publique et de son statut. Cette bombe contre la fonction publique s'ajoute à une longue liste (sécurité sociale, rupture conventionnelle collective, offensive contre les retraites, statuts...etc). Mais, revenons à la fonction publique, il s'agit de supprimer 120 000 postes dont 50 000 fonctionnaires d'État. Ainsi pour parvenir à ses fins, le gouvernement annonce plusieurs mesures : plans de départs volontaires, transformations des métiers, restructurations, reconversions, mobilité. Bien sûr, cela se heurte à l'existence du statut de la fonction publique. Emmanuel Macron a été clair, il faut permettre à l'État « de se réorganiser plus vite comme le font les entreprises » et pour cela arrêter de « tout gérer par le statut, y compris l'impossibilité de bouger ». Deux mesures sont d'ores et déjà annoncées. La première consiste à recourir au contrat de droit privé, en contradiction avec le statut. La seconde c'est la généralisation de la rémunération individualisée, à la tête du client. Pourquoi ? Pour réaliser 60 milliards d'€ de coupe dans la dépense publique. Il n'est pas inutile de rappeler que le statut, c'est la garantie de l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir en place et des potentats locaux.

Le Premier ministre a déclaré vouloir imposer son œuvre de destruction « sans totem ni tabou ». Bien entendu, les salariés de la fonction publique ne se laisseront pas faire.

À la DGFIP comme ailleurs, les modifications envisagées en matière de dialogue social transformeront les CAP en instances d'appel. Elles livreront à terme les personnels à l'arbitraire dans des domaines tels que le déroulement de carrière ou encore les mutations et affectations.

Pour le gouvernement, le dialogue social et notamment à la DGFIP c'est : « on se met autour d'une table, on discute et j'entérine les décisions que de toute façon j'avais déjà prises ».

L'individualisation des rémunérations dite « au mérite », ne peut que nuire au travail d'équipe et instaurer une compétition malsaine entre les agents.....

### **En ce qui concerne cette CAPN**

La plage d'appel statutaire (24 131 agents) est en légère augmentation par rapport à 2017 (23 864 agents). On retrouve ainsi le même niveau qu'en 2013. Pour autant, le nombre de candidats (3 680) est en nette diminution par rapport à 2017 (3 911, soit une diminution de près de 6 %) et d'ailleurs en baisse constante depuis 2013 (4 338 soit une baisse de plus de 15 % en 5 ans).

Cette baisse constante du nombre de candidats s'explique d'une part par la diminution du défunt Plan de Qualification Ministériel. Ce dernier était de 50 promotions en 2017. En restant au même niveau, le PQM aurait permis de réduire l'écart avec le nombre de promus de l'an dernier. Et d'autre part, par l'augmentation du délai de séjour qui dissuade bon nombre de candidats potentiels. C'est un exemple de plus de l'application des mesures de restrictions budgétaires infligées aux salariés de ce pays et pour ce qui nous concerne, aux agents de la DGFIP. Pour ces derniers, les perspectives de promotions notamment internes s'amenuisent d'année en année.

Ainsi, le nombre de promotions par liste d'aptitude s'élevait à 200 en 2014, 185 en 2016, 162 en 2017 et cette année à seulement 100. Elles ont donc été divisées par 2 en 4 ans, excusez du peu !

L'an dernier, nous vous demandions où cette chute s'arrêterait. Nous avons la réponse puisque le Ministre a annoncé qu'il n'y aurait aucun Plan de Qualification Ministériel en 2018.

À cela viennent s'ajouter les suppressions d'emplois, les fermetures de trésoreries, les fusions de services qui s'accroissent. 800 unités de proximité auront été rayées de la carte en 6 ans dont 174 pour

la seule année 2018, et les réformes de structures génèrent la fermeture de certains départements aux mutations.

Pour exemple, au mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2017, après CAP Nationale, 13 départements étaient totalement fermés et 9 départements ouverts uniquement aux rapprochements. (en 2016, 3 départements totalement fermés et 13 ouverts uniquement aux rapprochements).

Par ailleurs, l'ancienneté constatée pour rentrer dans 13 départements est très élevée, 111 par exemple pour rentrer dans les Alpes de Haute Provence, la Loire Atlantique, ou les PA. Voire ancienneté maximale : 9 départements où il faut être 112 pour rentrer par exemple dans le Vaucluse, la Drôme, ou la Charente-Maritime.

Ces quelques éléments chiffrés attestent qu'il s'agit bien de l'application d'une politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des déficits et accentuée par le gouvernement actuel, notamment aux fonctionnaires de la DGFIP qui doivent être exemplaires parmi les exemplaires.

La tendance va bien évidemment s'accroître puisque le délai minimal de séjour après une première affectation en liste d'aptitude passe de 1 à 3 ans en liste normale.

**F.O.-DGFIP** vous a donné son analyse sur ces différents sujets. Nous souhaitons connaître la votre, notamment sur la baisse des candidatures.

La liste d'aptitude est reconnue par les agents comme un véritable moyen d'accès à la catégorie supérieure inscrit dans le statut de la catégorie A. Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit d'un mode de promotion identique à celui des concours. **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement à la promotion interne et notamment par le biais de la liste d'aptitude.

Aucune perspective de carrière ne se profile à l'horizon pour les fonctionnaires de la DGFIP. Le tarissement de la promotion interne a non seulement des conséquences sur le niveau des salaires mais aussi sur celui des retraites. Ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire.

Dès lors, nous avons la faiblesse de penser que cette absence de PQM a été décidée à des fins de restriction budgétaire ciblée.

Pour exemple, le budget de la Défense passera à 2 % du PIB d'ici à 2025 soit un effort de près de 300 Milliards d'€ en 7 ans. Des milliards qui manqueront, par exemple au budget de la santé et de l'éducation.

Cette année, 201 agents classés « excellents » donc a priori aptes à devenir inspecteurs resteront sur le bord du chemin soit l'équivalent de la sélection de 2014 ou le double de celle de cette année.

Pour les 840 collègues « très bons », et les 2 382 classés « à revoir » les perspectives de promotion sont infimes pour les uns et quasi nulles pour les autres.

C'est démotivant pour ces agents à qui on demande toujours plus dans des services exsangues en raison des suppressions d'emplois, sans possibilité de promotion et d'augmentation des rémunérations. Là encore, PPCR aggravera la situation.

Certaines directions ont privé les agents de toute perspective de promotion cette année en ne classant aucun candidat dans la catégorie « excellent » au motif qu'ils ne disposaient d'aucune potentialité. D'autant plus que la CAPN n'examine pas les dossiers des candidats classés « très bons ». Notre assertion est corroborée par les propos du Président de la CAPN pour la liste d'aptitude : « il n'appartient pas à cette CAPN d'échanger sur les dossiers classés « très bons » et « à revoir » dans la mesure où ils n'ont pas été classés, localement, dans la catégorie « excellent ». Les directions classent les agents dans les différentes catégories en fonction de leurs mérites. La liste d'aptitude étant basée sur une très forte sélectivité, l'ensemble des agents ne peut être classé dans la catégorie « excellent » et examiné en CAPN ».

Ainsi dans le Cantal, le Directeur estime (nous citons un passage du PV de la CAP locale) « non pertinent de classer un agent excellent qui devra attendre plusieurs années avant d'être inscrit sur la liste d'aptitude » (fin de citation). On retrouve le même cas de figure dans l'Ariège. Pourtant, dans cette même instance en 2017, le Président avait déclaré que : « s'agissant des directions qui en l'absence de potentialités ne classent aucun candidat, on pourra réfléchir à inciter les directions à travers la note de service à classer a minima un candidat ». D'autant que, toujours selon le Président, « dans l'hypothèse de l'absence de PQM ou d'un PQM réduit, le nombre de directions concernées par l'absence de potentialités sera plus important ». Soit le bureau RH1C n'a pas été suffisamment persuasif soit les instructions se sont perdues entre Paris et Aurillac ou Foix.

Pour **F.O.-DGFIP**, les Directeurs doivent nécessairement classer au moins un agent en « excellent » et ne pas tenir compte à ce stade de l'absence de potentialité. Plus généralement, toutes les directions devraient classer au moins un agent de plus que le nombre de potentialité.

L'an dernier, 39 directions sur 124 étaient privées de potentialités soit près d'une direction sur 3. Cette année ce sont 65 directions sur 124 qui en sont privées totalement soit plus de la moitié des directions. Ces chiffres illustrent la politique gouvernementale de précarisation de la Fonction publique. En effet, le gouvernement préfère recruter des contractuels plutôt que de valoriser les agents sous statuts en les privant de promotion interne.

Certains départements sont privés de potentialités depuis plusieurs années. Le Gers par exemple n'a bénéficié d'aucune promotion depuis au moins 5 ans.

Pouvez-vous nous communiquer la liste de la fréquence des promotions par direction au cours des 5 années précédentes ?

Allez vous régler le problème de la reprise d'ancienneté des agents qui ont œuvré plusieurs années en collectivité territoriale, notamment Mayotte ? Pour **F.O.-DGFIP**, cette absence de reprise d'ancienneté constitue une rupture d'égalité de traitement. Supprimer cette injustice, permettrait à des agents originaires de ce département très spécifique de bénéficier d'une promotion méritée. Mayotte n'a bénéficié que de 2 promotions depuis sa départementalisation.

En ce qui concerne les affectations des postes HM vous avez décidé de limiter à un seul mouvement adossé au mouvement général, ce que nous regrettons. Nous étions pour notre part favorables au maintien de 2 mouvements annuels.

En outre, nous constatons :

- que des Directeurs remettent en cause les classements de leurs prédécesseurs voire leur propre classement alors que les dossiers des agents sont toujours excellents et dans certains cas se sont enrichis. Certains Directeurs s'affranchissent purement et simplement des mesures en vigueur et précisées pourtant dans le guide des travaux relatif à la liste d'aptitude 2018. Nous y reviendrons au cours de l'évocation de certains dossiers,
- que des directions ont classé des agents dans la catégorie « excellent » sur des critères subjectifs et lésant ainsi des candidats qui ont d'excellents dossiers,
- que d'autres directions n'ont pas classé d'agents en catégorie « très bons » sous prétexte de ne pas bloquer les listes pour l'avenir.

Nous demandons que la CAPN joue pleinement son rôle afin de mettre fin aux errements de certains directeurs.

Les règles de gestion doivent être respectées, elles s'imposent également aux directions. Ces dernières doivent se focaliser uniquement sur la valeur des dossiers, ensuite la CAP nationale remplira le rôle qui lui est dévolu et tranchera.

L'an dernier, aucun candidat issu de la sphère cadastre ne figurait au projet. Cette année, un seul est promu sur 88 candidats dont 11 classés « excellent ». Une fois de plus il apparaît que le cadastre est le parent pauvre de la DGFIP !

**F.O.-DGFIP** réitère la demande suivante, à savoir que les potentialités des DISI soient attribuées par DISI et non pas globalement comme c'est encore aujourd'hui le cas et ce pour plus de clarté.

Concernant la question des agents de 58 ans et plus **F.O.-DGFIP** ne conteste pas, bien au contraire cette perspective de promotion de « fin de carrière ». Toutefois nous contestons le fait que ces promotions entrent dans le contingent global. L'administration devrait les promouvoir hors contingent.

Pour certains candidats qui se présentent pour la deuxième fois d'affilée, la fiche de proposition du Directeur est un copier-coller de celle de l'année précédente. Nous réitérons notre demande pour que les appréciations soient rédigées avec plus de précisions et de sérieux de la part des directions.

En ce qui concerne les agents en situation de détachement, leur caractéristique est d'être répartis sur l'ensemble du territoire dans des structures de tailles très diverses sans liens organiques avec les structures locales de la DGFIP.

En 2017, la DGFIP a promu 4 agents sur 115, ce taux était en baisse par rapport à 2016 (5 promotions pour 119 candidats). Au titre de 2018, le rapport à la CAPN précise qu'un seul agent figure au projet et que les autres dossiers seront évoqués en séance. Pour notre part, nous veillerons à ce que la défense de ces dossiers ne soit pas escamotée en raison des perspectives réduites. Par ailleurs, la réunion technique ne constitue pas l'instance délibérative.

Ces agents, contrairement à ceux du réseau, ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que leur procurerait une CAP locale.

La lecture des dossiers de ces candidats fait apparaître des discordances entre les appréciations littérales et le tableau synoptique. Ce qui pose la question de la formation des évaluateurs qui ne disposent de la même échelle de valeur et de la signification des termes du CREP que les évaluateurs du réseau. Cette différence sera d'autant plus pénalisante dans le nouveau cadre d'évaluation sans valorisation/réduction. Nous souhaitons donc qu'un cadre de référence soit adressé aux évaluateurs hors réseau.

En outre, pour les promus, la nécessité d'effectuer une demande de mutation dans un délai très court leur pose des problèmes de rédaction et génère un surcroît de stress. **F.O.-DGFIP** vous demande un délai supplémentaire à celui initialement prévu.

Les élus **FO-DGFIP** évoqueront donc, au cours de cette CAPN, tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui leur ont été confiés.

Cette année la formation des lauréats à la liste d'aptitude, sera dispensée pendant 2,5 mois. Cette formation théorique est prévue du 14 mai au 27 juillet 2018 dans les établissements de LYON, NOISY LE GRAND, et pour les agents des spécialités Cadastre, Hypothèques et informatique, TOULOUSE.

L'administration avait évoqué une réforme des formations théoriques des agents promus par Liste d'aptitude et Examen Professionnel. Pour **F.O.-DGFIP**, il est évident en effet que les formations actuelles ne satisfont pas les agents.

Pour autant, les propositions de l'administration ne sont toujours pas satisfaisantes et **F.O.-DGFIP** demande que de réelles discussions soient engagées afin de parvenir à un stage répondant aux attentes particulières de ces agents. Pour notre part, la formation théorique devrait être d'un mois. À l'issue de celle-ci, le lauréat à l'examen professionnel ou à la liste d'aptitude serait nommé inspecteur. Enfin un stage premier métier en établissement de formation initiale devrait être instauré.

D'ores et déjà, nous demandons la mise en place d'un véritable tuteur référent et expérimenté et l'absence pure et simple d'objectifs durant le stage 1<sup>er</sup> métier.

L'an dernier la délégation **F.O.-DGFIP** avait voté contre la liste établie par l'administration. En effet, le nombre de promus diminue d'année en année et de manière très significative depuis 5 ans. La délégation **F.O.-DGFIP** avait exprimé de fortes inquiétudes au sujet du PQM et ce n'est pas le projet d'ordonnance soumis au conseil commun de la fonction publique qui allait les apaiser. En effet, ce projet

instaure la mobilité inter directionnelle voire inter ministérielle. Il s'agit, d'une attaque en règle contre le statut général et les statuts particuliers et notamment concernant la séparation du grade et de l'emploi. En conclusion de cette explication de vote, **F.O.-DGFIP** a revendiqué le maintien des statuts particuliers et du statut général. À l'aune de ce qui précède, les motivations du directeur général sur l'affaiblissement du paritarisme à la DGFIP sont claires. Nos inquiétudes exprimées lors de la CAPN relatives à la liste d'aptitude 2017 étaient donc bien fondées.

## Toutes et tous en grève le 22 mars

La **FGF-FO** et **F.O.-DGFIP** revendiquent le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice en 2010, soit + 16 %,

- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites ;
- des moyens à la hauteur des enjeux d'un service public de qualité ;
- le maintien de toutes les missions et notamment celles du recouvrement ;
- le maintien de la séparation de l'ordonnateur et du comptable ;
- le maintien des statuts particuliers mis à mal par le protocole PPCR et CAP 2022 ;
- l'exclusion totale du dispositif RIFSEEP pour tous les agents ;
- l'appel à l'activité de la totalité des agents figurant sur les listes complémentaires des concours A, B et C.

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : .....

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP