

Catégorie B  
CAPN n°6 des 4 au 9 mars 2016

### Liste d'aptitude de C en B

« À la DGFIP... je vais bien, tout va bien !!! »

Les élus **F.O.-DGFIP** ont commencé la CAP en dénonçant la baisse drastique du volume de promotion au titre de l'année 2016.

#### Quelques statistiques

Le volume total de promotion pour l'année 2016 est ramené à 745 agents, soit une perte sèche

de 279 promotions par rapport à 2014. Les chiffres sont d'autant plus criants si nous comparons les 745 promus en 2016 aux 1 868 promus en 2012.

Vous trouverez ci-dessous dans le détail le volume des agents figurant sur la plage d'appel statutaire et la ventilation des candidatures.

|   | 2014   | 2015   | 2016   |
|---|--------|--------|--------|
| Agent ayant vocation (plage d'appel statutaire) | 29 536 | 27 045 | 24 961 |
| Agents ayant postulé                            | 8 387  | 6 685  | 5 835  |
| Agents classés excellents                       | 1 546  | 1 009  | 953    |
| Agents promus                                   | 1 024  | 787    | 745    |

Pour une information complète, vous trouverez-ci-dessous le classement par les directeurs locaux après CAPL des 5 835 candidats.

| Excellents | Très bons | A revoir |
|------------|-----------|----------|
| 955        | 1 232     | 3 648    |
| 16,33%     | 21,11%    | 62,32%   |

11 agents classés excellents dans leur département ont renoncé à leur candidature avant projet.

720 agents étaient inscrits au projet. La CAPN s'est réunie pour inscrire 25 agents supplémentaires sur la liste définitive.

#### Rappel des règles statutaires :

Aux termes de l'article 6-3 du décret n°2010-982 du 26 août 2010 peuvent être inscrits sur la liste

d'aptitude, les agents administratifs et les agents techniques des Finances Publiques justifiant au 31 décembre de l'année de leur nomination, d'au moins 9 années de service public.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont défendu tous les agents qui leur ont confié leur dossier, mais la faible marge de manœuvre : 25 possibilités, ne leur a pas permis d'obtenir complète satisfaction.

Pour votre totale information :

- Seuls 17 agents promus ont moins de 40 ans. Le plus jeune promu est né en septembre 1978.
- L'âge moyen de la promotion se situe à 51 ans.
- L'ancienneté moyenne des promus s'établit à

AAP1 - 6<sup>ème</sup> échelon avec une prise de rang en janvier 2015.

- Le dernier agent promu en ancienneté est AAP2 - 6<sup>ème</sup> échelon avec une prise de rang en juin 2015.

La répartition des agents retenus par tranche d'âge se décline ainsi :

| Tranche d'âge au 31/12/2016 | PAS           | Candidats    | %               |
|-----------------------------|---------------|--------------|-----------------|
| 39 ans et moins             | 2 080         | 391          | 6,70 %          |
| 40-44 ans                   | 3 093         | 981          | 16,81 %         |
| 45-50 ans                   | 4 600         | 1 510        | 25,88 %         |
| 51-55 ans                   | 5 308         | 1 424        | 24,40 %         |
| 56-60 ans                   | 6 895         | 1 241        | 21,27 %         |
| 61 ans et plus              | 2 985         | 288          | 4,94 %          |
| <b>Total</b>                | <b>24 961</b> | <b>5 835</b> | <b>100,00 %</b> |

Lors de l'examen des dossiers en CAPN, pour retenir des candidats, l'administration a examiné tout particulièrement le parcours professionnel des postulants et notamment leur mobilité fonctionnelle et géographique passée.

En règle générale, seuls les dossiers dont l'appréciation contenait de nombreux superlatifs, assortis d'au moins trois valorisations ou réductions d'ancienneté maximales sur les 5 dernières années et d'un tableau synoptique dans l'excellence ont été retenus.

**Il est donc permis de s'interroger sur les critères de sélection qui seront retenus quand les réductions/valorisations auront disparu et que seules les appréciations littérales resteront.**

**C'est pourquoi, en cette période d'évaluation, les élus attirent votre attention sur**

**l'importance croissante de ces dernières.**

Au final, les élus **F.O.-DGFIP** ont :

- voté contre la liste proposée par l'administration. Ils ont rappelé leur attachement à la liste d'aptitude comme moyen de recrutement inscrit dans les statuts, dénoncé la baisse du volume de promotion et demandé le rétablissement du droit au retour.
- Insisté sur l'impérieuse nécessité de créer une véritable CAP, préalable à la CAPN, pour les agents détachés et ceux n'ayant pas de CAPL de présélection.

L'administration doit leur offrir les mêmes droits, le même traitement, puisqu'elle exige d'eux les mêmes critères de sélection.

Le tableau de [reclassement de C en B](#) est consultable sur le site.

#### Les élus **F.O.-DGFIP**

Sylvie SERRE – Pascaline KERHOAS – Marie- laure SOLANO - Michelle BOUVIER - Philippe CANÉ - Marc GEORGES - Antonio GONZALES – Florence ALVINERIE

Experts : Laurence DERIS- Sophie DEGEILH - Brigitte DEMAUX – Alain BOUM - Rémy BEUNARD



### **Déclaration liminaire**

Monsieur le président,

L'heure est à la déréglementation, à la dérégulation, aux soi-disant réformes. Force ouvrière considère que le terme réforme est bien mal employé quand il s'applique au texte visant à modifier le droit du travail, au PPCR et autres projets mal pensés et imposés. En effet le mot réforme s'applique à un

changement visant à l'amélioration.

Au cas particulier les projets que le gouvernement nous impose ne sont rien d'autre que des contre-réformes.

Il y a la contre-réforme El Khomri qui organise la déchéance du contrat de travail.

Depuis plusieurs mois, FO dénonce le libéralisme économique et l'autoritarisme social du gouvernement. Temps de travail, rémunération des heures supplémentaires, forfait jours, indemnités de licenciement, référendum, licenciement économique, tout y passe.

Avec son projet de loi, le gouvernement accélère la régression sociale par un concentré de dispositions dérégulatrices d'inspiration patronales.

FORCE OUVRIÈRE a décidé de ne pas signer compte tenu de la teneur du texte débattu, loin des préoccupations des salariés et en demande le retrait.

Dans la Fonction Publique, la contre-réforme c'est l'application du Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations.

Le PPCR est une revalorisation en trompe l'œil qui ne trompe que les malvoyants et les éternels optimistes et qui est bien loin de rattraper la perte du pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice de 2010 (Soit - 8 %).

À propos d'optimisme, qu'en est-il de l'application du décret notation ?

À la DGFIP aussi, les contres réformes vont bon train...

Ce que l'administration qualifie de réformes des structures, n'est rien d'autre que l'adaptation des services au manque criant de moyens avec l'ambition inavouée de supprimer toujours plus d'emplois.

Pour ce faire, les moyens sont adaptés aux pseudo-gains de productivité prétendument dus aux technologies modernes. Dans le même temps sont créés pêle-mêle des Centres de contact, des plateformes et pôles en tout genre et les restructurations et fusions de postes sont incessantes nous citerons à titre d'exemple : les CDI-CDIF et les SIE.

Toutes ces réformes sont lancées sans prendre en compte les conséquences pour les agents et sans information préalable.

(exemple ouverture élargie d'agora vœux pour les agents du contrôle de la redevance transférés au PCE)

Le challenge : avec le peu qui nous reste faire le moins mal possible.

La bonne volonté toujours présente des agents ajoutée à quelques tours de passe-passe permet de remplir avec brio le carnet de commandes gouvernemental.

(quand un indicateur est mauvais, on le change )

Vous ne cherchez qu'à supprimer des emplois, trouver des marges, faire des gains d'échelle et des économies...sur le dos des agents.

Des économies vous en faites d'ores et déjà grâce à la note du 22 février 2016 sur le dos des agents ALD.

Jusqu'à présent un agent nommé ALD avait droit à des remboursements de frais dès lors qu'il ne travaillait pas dans la même commune que sa résidence familiale ou administrative. Vous entendiez par résidence administrative le lieu de la première affectation en tant qu'ALD.

Aujourd'hui la Direction Générale rectifie le tir et considère comme résidence administrative le lieu de travail effectif de l'ALD...La Direction Générale vient tout bonnement d'instaurer les premiers ALD

mutants style gastéropode portant sur leur dos leur résidence.

Et oui nous pouvons adapter la célèbre chanson du petit escargot qui plaît tant aux élus **F.O.-DGFIP** :  
« Petit ALD porte sur son dos, sa résidence  
Quand il change de lieu il n'est plus payé,  
c'est la décadence..... »  
Une seule solution : la fin du statut ALD !!!

De décadence il est effectivement question avec ce projet de Liste d'aptitude.

Le nombre de promotion a baissé de façon drastique passant de 1 868 en 2012 à 745 en 2016. Cette année encore, les personnels paient au prix fort les choix budgétaires.

« Toujours moins », voilà un dogme qui finalement n'exige pas trop de réflexion, mais qui risque dans un avenir proche d'amener vos personnels à une réelle démotivation.

**F.O.-DGFIP** dénonce et condamne la restriction des possibilités d'accès à la catégorie B et revendique, a minima le retour aux potentialités de 2012. Nous réaffirmons notre attachement à la liste d'aptitude, véritable voie d'accès statutaire à la catégorie B. Les agents ont démontré leur attachement à ce mode de recrutement.

**F.O.-DGFIP** fidèle à ses revendications condamne l'abandon du droit au retour et exige son rétablissement immédiat pour tous, compte tenu du faible gain de rémunération perçu par les agents concernés.

Par ailleurs beaucoup partiront à la retraite sans bénéficier d'une légitime promotion. C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** revendique pour tous un accès à la catégorie supérieure à titre personnel en fin de carrière.

Concernant le projet de liste d'aptitude 2016 si l'âge moyen des promus se situe à 51 ans, les élus **F.O.-DGFIP** constatent que 63 d'entre eux ont plus de 60 ans et que le plus âgé a 65 ans mais seuls 17 agents promus ont moins de 40 ans. Même si vous ne l'affichez pas, il y a clairement une discrimination par rapport à l'âge des candidats.

En ce qui concerne les agents en situation de détachement, **F.O.-DGFIP** exige qu'ils aient droit à une véritable CAP de première instance. La réunion préparatoire n'a rien d'une véritable structure d'examen et de classement de premier degré de ces dossiers. Nous avons également remarqué que les obligations en matière d'évaluation n'étaient pas toujours respectées. Nous vous demandons d'intervenir pour faire cesser au plus vite ces dysfonctionnements. Nous espérons que cette réunion, contrairement aux années précédentes, sera l'occasion de faire évoluer le classement de ces dossiers.

## BULLETIN D'ADHESION

NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

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

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière 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 F.O.-DGFIP**