

Catégorie B

CAPN n° du 3 au 8 mars 2017

### Liste d'aptitude de C en B

## À LA RECHERCHE DES PROMOTIONS PERDUES

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 commencé la CAP en dénonçant la baisse drastique du volume de promotion au titre de l'année 2016.

#### Quelques statistiques

##### Sur le volume de promotion

Le volume total de promotion pour l'année 2017 est ramené à 546 agents, soit une perte sèche de 199 promotions par rapport à 2016. Ces chiffres sont d'autant plus significatifs si nous comparons les 546 promus de 2017 au 1 868 promus en 2012.

##### Sur le volume des candidatures

Ci dessous le détail du volume des agents figurant sur la plage d'appel statutaire et la ventilation des candidatures.

	2015	2016	2017
Agent ayant vocation (plage d'appel statutaire)	27 045	24 961	23 554
Agents ayant postulé	6 685	5 835	5 236
Agents classés excellents	1 009	953	757
Agents promus	787	745	546

Pour être complet, les 5 236 candidats ayant souhaité faire examiner leurs cas, ont été classés comme suit après CAPL par leur directeur respectif.

Excellents	Très bons	A revoir
757	1 092	3 373
14.45 %	20.85 %	64.42 %

527 agents étaient inscrits au projet, agents classés excellents dans leur département. La CAPN s'est réunie pour inscrire 19 promotions supplémentaires sur la liste définitive.

## Le déroulement de la CAPN

Les élus **F.O.-DGFIP** ont défendu tous les agents qui leur ont confié leur dossier, mais la faible marge de manœuvre (19 possibilités), ne leur a pas permis d'obtenir entière satisfaction.

Pour information :

- Seuls 7 agents promus ont moins de 40 ans, le plus jeune promu étant né en mars 1979 ;
- L'âge moyen de la promotion se situe à 51 ans et 7 mois ;
- L'ancienneté moyenne des promus s'établit au grade de AAP1 – 6<sup>ème</sup> échelon, avec une prise de rang en décembre 2015 ;
- Le dernier agent promu en ancienneté est AAP2 – 6<sup>ème</sup> échelon, avec une prise de rang en août 2015.

Tranche d'âge au 31/12/2017	Total	%
39 ans et moins	7	1,33 %
40-44 ans	62	11,76 %
45-50 ans	154	29,22 %
51-55 ans	144	27,32 %
56-60 ans	135	25,62 %
61 ans et plus	25	4,74 %
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>100,00 %</b>

Lors de l'examen des dossiers en CAPN, l'administration a examiné le parcours professionnel des postulants et tout particulièrement leur mobilité géographique en

allant jusqu'à consulter les demandes de mutation.

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 les prochaines années dès lors que les réductions/valorisations vont disparaître en 2018 et que seules les appréciations littérales subsisteront.

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 la 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 qu'ils remplissent les mêmes critères de sélection.

Le tableau de [reclassement de C en B](#) est consultable sur le site web du Syndicat à la rubrique Thématiques – Catégorie B en date du 8 mars 2017.

### Les élus **F.O.-DGFIP**

Sylvie SERRE – Pascaline KERHOAS – Marie-laure SOLANO - Michelle BOUVIER

Philippe CANÉ - Marc GEORGES - Antonio GONZALES – Florence ALVINERIE

Experts : Brigitte DEMAUX – Christophe GIULIANI – Sébastien DESCHAMP - Rémy BEUNARD



## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Pour Force Ouvrière, défendre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce n'est pas seulement défendre les intérêts particuliers des fonctionnaires...c'est bien plus ! Le statut, garant de l'indépendance et de la neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions est également le reflet des valeurs républicaines.

Car le service public, c'est avant tout l'égalité des droits et l'égalité de traitement des usagers. Quelles que soient leurs opinions, leurs croyances, leur pouvoir d'achat, le service public rend le même service aux citoyens. Sur l'ensemble du territoire, il est le garant de la cohésion sociale. De fait, les valeurs de la République, liberté,

égalité, fraternité ainsi que la laïcité, sont fondatrices du statut. C'est pourquoi notre organisation emploie sciemment le terme de service public républicain.

Ce modèle social, fait de valeurs et de droits collectifs dans lequel il faut englober la protection sociale (sécurité sociale, retraite, etc.), se trouve aujourd'hui mis à mal par une vision libérale de la société et par les politiques d'austérité.

La Fédération Générale des Fonctionnaires FO fait donc de la défense du statut général des fonctionnaires, une question centrale et mettra tout en œuvre pour le défendre.

La DGFIP ne se prive pourtant pas d'adopter des mesures qui remettent en cause nos missions de service public.

Nous citerons à titre d'exemple, la note de service du 13 janvier 2017, concernant les paiements déplacés. Cette dernière retire à l'usager la possibilité de régler en espèces une créance dans un poste différent de celui qui a émis l'avis de paiement.

**Pour F.O.-DGFIP, ces mesures ont comme conséquence immédiate de mettre un peu plus en difficulté des usagers déjà fragilisés dans un contexte économique et social difficile.**

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, nous devons, une fois de plus, évoquer la situation à la DGFIP.

Notre Direction est engagée dans des réformes structurelles sans précédent. Les collègues doivent faire face à des fusions-restructurations sans aucune visibilité sur leur avenir.

À nos yeux, une des priorités pour maintenir et garantir les missions dévolues à la DGFIP, consiste à dresser un véritable état des lieux de nos services, assorti d'un recensement exhaustif et objectif des tâches, et d'arrêter les suppressions d'emplois.

Quant au dialogue social, le Directeur Général a décidé de mener une attaque sans précédent en revisitant les règles de fonctionnement des instances paritaires en cours de mandature. Pourtant, ces règles avaient été négociées et actées lors de la fusion.

La diminution arbitraire du temps de consultation ne permettra pas aux élus de préparer correctement la défense des agents. Par ailleurs nous vous rappelons que le nombre des élus a été diminué dans le cadre de la fusion.

Pour **F.O.-DGFIP**, il est urgent de revenir aux dispositions actées dans le guide de fonctionnement des CAP nationales et présentées lors de la nouvelle mandature suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014.

### **En ce qui concerne la CAPN**

Alors que la plage statutaire (23 554 agents) affiche une diminution de seulement 5 % par rapport à 2016 (24 961 agents), la DGFIP décide une baisse drastique du nombre des promus de 27 %.

Entre 2014 et 2017, le nombre de promotions a diminué de près de 50 %, passant de 1024 à 546.

**F.O.-DGFIP** rappelle son attachement à la liste d'aptitude et dénonce cette politique qui illustre le mépris de l'administration à l'égard de ses agents.

Les suppressions d'emplois, les fermetures de trésoreries, les fusions de services et les réformes de structures rendent difficiles l'accès à certains départements.

Les affectations prononcées par la Direction Générale « **ALD sans résidence** » sont anxiogènes.

De ce fait, en raison de l'incertitude de retour dans le département d'origine et du peu de gain indiciaire, bon nombre d'agents s'autocensurent.

Pourtant la liste d'aptitude est pour les agents un véritable moyen d'accès à la catégorie supérieure, reconnaissance de leur valeur professionnelle. **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement aux promotions internes.

Les agents ont besoin d'un signe fort de la part de leur administration et de leur Directeur Général. Or, il n'en est rien ! Nombreux sont les agents qui non seulement, ne sont pas reconnus, mais qui plus est, se sentent dévalorisés dans leur mission et leur investissement professionnel et personnel.

Cette année, 209 agents classés « excellents », donc aptes à devenir contrôleurs, resteront sur le bord du chemin.

Pour les 1 092 « très bons » et les 3 373 « 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, sans possibilité de promotion et d'augmentation de rémunération. La suppression des réductions d'ancienneté découlant de la mise en place de PPCR aggravera encore leur situation.

Concernant cette CAPN, nous constatons :

- Que la transmission, via Escale, des documents a nécessité une demi-journée de travail incluant le téléchargement et l'édition des dossiers, diminuant d'autant la préparation.
- Que des directions n'ont pas classé d'agents en catégorie « très bons » sous prétexte de ne pas bloquer les listes pour l'avenir.
- Qu'une fois de plus les directions nous ont transmis des projets de procès-verbaux non signés.
- Que la Direction Générale a encore écarté des agents du fait de leur âge ou de leur grade.

Pour **F.O.-DGFIP**, les Directeurs devraient classer en « excellent » au moins un agent de plus que le nombre de potentialité.

Les agents détachés sont répartis dans des petites structures sur l'ensemble du territoire. Contrairement à ceux du réseau, ils ne bénéficient pas du niveau d'information et de défense de leurs intérêts que leur procurerait une CAP locale.

**F.O.-DGFIP** vous demande une attention particulière sur les dossiers que nous allons évoquer.

Nous attendons une réforme des formations théoriques des agents promus par liste d'aptitude et concours interne spécial. **F.O.-DGFIP** demande que de réelles discussions soient engagées à ce sujet et qu'elles aboutissent.

Pour conclure, **F.O.-DGFIP** vous rappelle ses revendications :

- Une véritable refonte de la grille indiciaire.
- La linéarité de la carrière à l'intérieur d'un même corps et une carrière sur deux niveaux de grade sans concours allant de l'indice majoré 384 à 658.
- Une véritable possibilité d'accès à la catégorie A en lieu et place d'une fin de carrière au rabais.

**F.O.-DGFIP** revendique des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons, l'accès pour tous à un grade ou un indice de fin de carrière dès 4 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade ou dès 56 ans pour les autres. Il exige, pour tous, le passage systématique au corps supérieur, à titre personnel, 6 mois avant la cessation d'activité.

**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**