

Catégorie A

CAPN n°4 du 27 février au 3 mars 2017

### Liste d'aptitude de B en A

#### Les promotions en berne

Les travaux de la CAPN de liste d'aptitude de B en A établie au titre de l'année 2016 se sont déroulés du 27 février au 3 mars.

**3 911 agents dont 3 742 du réseau, 115 détachés et 54 agents sans CAPL** ont fait acte de candidature. Ils étaient 3 999 l'année dernière, nombre encore très élevé de candidats même si ce chiffre est en diminution constante par rapport aux années précédentes, 4 061 en 2015, 4 176 en 2014 et 4 338 en 2013. Il faut évidemment analyser cette baisse en liaison avec la diminution du nombre de promotion du Plan de Qualification Ministériel (PQM). 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.

À propos du PQM, nous n'avons eu aucune garantie de la part de l'administration quant à sa pérennité.

347 candidats avaient été classés excellents et 144 figuraient au projet et 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	96	46	0	2	144

Sur les 18 promotions attribuées à l'issue des débats, **F.O.-DGFIP** en a obtenu un tiers.

Les évolutions suivantes ont donc été obtenues *in fine* :

Agents proposés au projet	144
Nombre de promotions obtenues au cours de la CAPN	18
Nombre d'agents promus au grade d'inspecteur à l'issue de la CAPN	162

- Pour mémoire, en 2015 et 2016 les promotions étaient de 185.

- En 2017, le nombre de promus **n'est plus que de 162**.

En 2016, **aucun candidat** issu de la filière cadastre n'avait été promu. Il en a été de même au projet 2017, ce que nous avons dénoncé (cf. liminaire) et qui a fait l'objet d'échanges avec l'administration. À la clôture de la CAPN, 2 contrôleurs cadastre ont ainsi été promus.

Pour les problématiques de certains départements, entre autres, le Cantal, la Polynésie, la Haute-Vienne et l'Ariège, nous vous renvoyons à nos propos liminaires. Il convient toutefois de noter que le candidat Polynésien a été promu.

### Répartition des agents par tranche d'âge (au projet)

Répartition	Promus - Projet					
	Nombre			%		
	H	F	Total	H	F	Total
Moins de 40 ans	0	0	0	0 %	0 %	0 %
40-44 ans	0	1	1	0 %	1,14 %	1 %
45-50 ans	7	10	17	12,50 %	11,36 %	11,81 %
51-55 ans	15	32	47	26,79 %	36,36 %	32,64 %
56-60 ans	29	35	64	51,79 %	39,77 %	44,44 %
61 ans et plus	5	10	15	8,93 %	11,36 %	10,42 %
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>88</b>	<b>144</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### Répartition des agents par catégorie (au projet)

Répartition	Candidats		Promus - Projet	
	Nbre	% / grade	Nbre	% / grade
<b>1. Répartition par grade</b>				
CP 11	575	14,70 %	41	28,47 %
CP 10	666	17,03 %	36	25,00 %
CP 09	847	21,66 %	42	29,17 %
CP 08	756	19,33 %	16	11,11 %
CP 07	373	9,54 %	3	2,08 %
CP 06	222	5,68 %	3	2,08 %
CP 05	68	1,74 %	0	0 %
CP 04	10	0,26 %	0	0 %
<b>CP ayant postulés</b>	<b>3 517</b>	<b>89,93 %</b>	<b>141</b>	<b>97,92 %</b>
GP 09	4	0,10 %	1	0,69 %
<b>GP ayant postulés</b>	<b>42</b>	<b>1,07 %</b>	<b>1</b>	<b>0,69 %</b>
C1 12	32	0,82 %	1	0,69 %
C1 11	114	2,91 %	1	0,69 %
<b>Cont. 1<sup>ère</sup> CI. ayant postulés</b>	<b>299</b>	<b>7,65 %</b>	<b>2</b>	<b>1,39 %</b>

### Quelques éléments évoqués au cours des débats

L'administration a indiqué réaliser un équilibre entre les différents modes d'accès à la catégorie et notamment entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel, ce que **F.O.-DGFIP** approuve à une réserve près, la volumétrie de plus en plus faible. (cf. nos revendications dans la déclaration liminaire).

Le représentant de la DGFIP a d'ailleurs rappelé lui-même le contexte contraint et notamment celui du PQM reconduit à hauteur de 50 inspecteurs. À titre indicatif, il était de 585 par an de 2009 à 2011 et de 100 en 2015.

En réponse à notre question sur les candidats âgés de plus de 58, (cf. liminaires) le Président a apporté les précisions suivantes : « Les agents de plus de 58 ans peuvent candidater, il n'y a pas d'obligation pour eux de dérouler une carrière et cela ne les empêche pas de postuler. En aucun cas ils ne sauraient être écartés selon le critère d'âge ».

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. Pour sa part, l'administration

s'appuie sur l'expérience du DGSSI (DRH des systèmes d'information) qui a une connaissance parfaite, selon elle, des agents par DISI. Compte tenu des potentialités, le bureau RH1C leur laisse le soin de classer les agents issus de la sphère informatique. Cette approche des potentialités communiquées pénalise, selon nous, les spécialistes et est un frein à la mobilité. Bien entendu, **F.O.-DGFIP** s'inscrit dans une enveloppe plus conséquente et non contrainte pour les DISI comme pour le reste du réseau.

### Les détachés, des candidatures en baisse

244 agents figurent sur la plage d'appel statutaire, 115 ont fait acte de candidature et 4 ont obtenu une promotion contre 5 en 2016. 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.

### Vote et explications

La délégation **F.O.-DGFIP** 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 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 va 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 deviennent plus claires.



### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Selon le rapport annuel de la Cour des comptes, le prochain gouvernement devra « réexaminer les missions assurées par les administrations publiques » et « faire des choix ». Parmi ses reproches, on relève la revalorisation salariale des fonctionnaires de 1,2 % (pour mémoire 0,6 % en juillet 2016 et février 2017) tout en oubliant de préciser que ces salaires étaient gelés depuis.....**2010**.

Mais que la Cour des Comptes se rassure, PPCR que nous considérons comme un **Programme Pour Couler les Rémunérations** va, dans un avenir très proche, encore réduire la voilure en matière d'évolution salariale.

Pour illustrer notre propos : le rapport félicite l'État pour sa réforme des demandes de visas, laquelle « *redéfinit les contours d'une mission régalienn*e ». Cette réforme consiste à externaliser le traitement des dossiers à des sociétés privées rémunérées via des frais supplémentaires payés par l'utilisateur. Selon la Cour des comptes, c'est « un succès à conforter ». Ce sont « *autant d'emplois que l'État n'a eu ni à recruter ni à former* ».

Comment ne pas faire un parallèle avec le Prélèvement à la Source qui relève du même procédé et avec la même finalité. Alors que nous avons un système de recouvrement amiable très performant, sous le prétexte fallacieux d'une réforme fiscale afin de faciliter la vie des contribuables, nous allons déléguer aux tiers employeurs le recouvrement de l'impôt avec tous les risques que cela sous-entend (tiers défaillants, confidentialité...etc).

En écho au rapport de la Cour des Comptes, le MEDEF par la voix de Pierre Gataz, a déclaré il a quelques jours qu'il faut « diminuer de 100 milliards d'euros les dépenses publiques sur le prochain quinquennat, ce qui revient à geler l'augmentation des dépenses durant 5 ans. Pour y parvenir il faut entre autres, diminuer le nombre de fonctionnaires » (fin de citation).

Ainsi, à quelques mois des élections présidentielles, nous sommes à un moment crucial pour l'avenir du Service public.

Pour Force Ouvrière, défendre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce n'est pas que 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 usagers. Sur l'ensemble du territoire, il est le garant de la cohésion sociale. De fait, les valeurs de la République, liberté, égalité, fraternité et laïcité, sont fondatrices du statut. C'est pourquoi notre organisation emploie sciemment le terme de service public républicain !

Ce modèle social, autour de valeurs et de droits collectifs dans lequel il faut englober la protection sociale (sécurité sociale, retraite, etc.), se trouve

aujourd'hui donc mis à mal par une vision libérale de la société et par les politiques d'austérité.

Le statut général et les statuts particuliers sont donc des éléments incontournables de l'égalité des droits et de lutte contre un certain clientélisme.

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 et l'améliorer.

Le service public est continuellement mis à mal et la DGFIP n'est pas la dernière à adopter des mesures qui remettent en cause - entre autres - nos missions de proximité.

Nous citerons à titre d'exemple, la note de service du 13 janvier 2017, concernant les paiements déplacés qui retire à l'usager la capacité de régler en espèces à tout guichet des Finances Publiques à l'exception de celui de son comptable assignataire.

Après l'expérimentation peu concluante des « caisses sans numéraire », le Directeur Général attaque sous un autre angle avec toujours le même objectif dans son viseur : zéro espèces dans les CDFIP donc plus de caissiers et moins de guichetiers, ce qui permettra à terme, de fermer des postes se retrouvant en dessous de la taille critique.

**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, une fois de plus, nous nous devons d'évoquer le contexte national de la DGFIP.

Notre Direction est engagée dans un train de réformes de ses structures sans précédent.

Pour **F.O.-DGFIP**, la justification de la nécessaire adaptation aux suppressions d'emplois ne peut constituer une stratégie viable pour notre administration.

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.

Le temps de consultation en nette diminution est irrespectueux à l'égard des agents sachant que le nombre des élus avait déjà été diminué dans le cadre de la fusion des 2 ex-administrations.

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 des élus suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014.

## En ce qui concerne la CAPN

Si la plage statutaire (23 864 agents) est en légère augmentation par rapport à 2016 (23 740 agents), on note cependant, pour cette année 2017, un nombre encore très élevé de candidats (3 911) même si ce chiffre est en diminution constante par rapport aux années précédentes, 3 999 en 2016, 4 061 en 2015, 4 176 en 2014 et 4 338 en 2013.

Ce chiffre est constamment en baisse et il faut l'analyser en liaison avec la diminution du nombre de promotion du Plan de qualification ministériel. 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.

Par ailleurs, les agents s'autocensurent en raison de l'incertitude de retour dans le département d'origine.

En effet, les suppressions d'emplois, les fermetures de trésoreries, les fusions de services qui s'accroissent, 600 unités de proximité auront été rayées de la carte en 5 ans, et les réformes de structures génèrent la fermeture de certains départements aux mutations (aucun apport n'est possible).

Pour exemple, au mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2016, après CAP Nationale, 16 départements étaient fermés sauf aux rapprochements externes et 3 départements étaient totalement fermés.

Par ailleurs, l'ancienneté constatée pour rentrer dans beaucoup de département est élevée, voire très élevée. (Aude et Pyrénées Orientales illustrent nos propos où il fallait être I11 pour rentrer).

De plus les affectations prononcées par la Direction générale « **ALD sans résidence** » sont un frein aux candidatures.

Quelle est l'analyse de la Direction Générale à ce sujet ?

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 moyen de promotion au même titre que les concours et l'examen professionnel. **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement aux promotions internes et notamment aux listes d'aptitude comme moyen de promotion dont le statut prévoit que le nombre de lauréats corresponde au sixième des reçus aux concours.

Toutefois, année après année le niveau de promotions se réduit comme peau de chagrin. Pour preuve, il s'élevait à 286 en 2012, 200 en 2014, 185 l'année dernière, et seulement 162 pour cette année. Force est de constater qu'en 5 ans nous avons perdu environ 125 promotions, soit une baisse de 43 %, excusez du peu ! Alors une question se pose, à quel niveau cela s'arrêtera-t-il ? Bien évidemment nous attendons une réponse.

Ces quelques chiffres attestent qu'il s'agit bien d'une application de la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, au nom de la réduction des déficits et de l'austérité infligés notamment aux

fonctionnaires de la DGFIP qui doivent être exemplaires parmi les exemplaires.

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, et ce n'est pas PPCR qui va améliorer la situation, bien au contraire.

Cette année, 185 agents classés « excellents » donc a priori aptes à devenir inspecteurs resteront sur le bord du chemin soit l'équivalent de la sélection de l'année dernière.

Pour les 881 « très bons », et les 2 514 « 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 des rémunérations. Là encore, PPCR aggravera la situation.

Pour l'élaboration de la liste d'aptitude 2017 des B en A, l'administration a décidé que tous les agents admis à l'examen professionnel et ayant été classés « excellents » à l'issue de la CAPL de LA 2017 sont réputés choisir l'EP.

À ce sujet, dans le rapport à la CAPN, la direction générale mentionne que : dans chaque direction concernée il a été décidé de reporter la possibilité de promotion correspondante au profit des agents classés « excellents » classés immédiatement après.

Cependant, le département de la Haute-Vienne a classé un seul agent en « excellent » qui a obtenu l'examen professionnel. Dès lors, à défaut de classement d'un 2<sup>ème</sup> contrôleur en « excellent », la direction a ainsi privé un de ses agents d'une promotion, quand bien même la potentialité est reversée à la réserve de la CAPN. En tout état de cause, il ne faudrait pas que l'année prochaine, le département de la Haute-Vienne n'ait pas de potentialité. Comment allez-vous procéder ?

Cette année encore, 39 directions ont été privées de potentialité. Sur ce point également la situation se dégrade, l'année dernière, elles étaient 31.

La médaille d'or revient à la Polynésie française qui n'obtient rien depuis 4 années consécutives, alors que depuis au moins trois ans le même contrôleur est classé dans la catégorie « excellent ». Nous demandons une nouvelle fois des explications sur ce point, jusqu'à preuve du contraire la Polynésie fait partie intégrante de la République, alors pourquoi les agents de ce territoire « bénéficieraient-ils » d'un traitement spécifiquement défavorable ? Peut-être que le coût du transport de la potentialité vers Papeete est exorbitant. En Métropole, le département du Gers n'est pas en reste, il est privé depuis 4 années de potentialité.

De plus, vous souhaitez limiter les mouvements d'affectations des postes HM au motif « d'harmoniser

les dates d'effet des affectations sur l'ensemble des postes de la DGFIP soit le 1<sup>er</sup> septembre ».

Comme vous l'a indiqué la délégation FO à la CAP du 6 décembre dernier : vous privez, de ce fait, les lauréats éventuels à la liste d'aptitude et à l'examen professionnel de pouvoir retourner dans leur COM au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Nous vous demandons un engagement clair pour tous les agents concernés.

Par ailleurs, au moins deux directions départementales privent leurs agents d'une possible promotion en CAP nationale.

Ainsi dans le Cantal, le Directeur trouve (nous citons un passage du PV de la CAP locale) « impertinent 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.

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.

En outre, nous constatons :

- Que des Directeurs remettent en cause les classements de leurs prédécesseurs alors que les dossiers des agents sont toujours excellents et dans certains cas se sont enrichis.
- 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.

Il appartient au bureau RH de sensibiliser les directeurs pour mettre fin à ces errements. 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.

Il est par ailleurs constaté pour la deuxième année consécutive, qu'aucun agent issu du cadastre ne figure au projet. Seraient-ils les parents pauvres 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 possibilité 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 2016, la DGFIP a promu 5 agents sur 119, ce taux était en baisse par rapport à 2015. Au titre de 2017, la note à la CAP précise qu'aucun agent ne figure au projet et que les dossiers seront évoqués en CAPN. Pour notre part, nous veillerons à ce que la défense de ces dossiers ne soit pas escamotée en raison de la durée contrainte de cette CAP.

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.

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 **F.O.-DGFIP** évoqueront donc, tous les dossiers des détachés et des agents sans CAP Locales qui leur ont été confiés.

En ce qui concerne la formation des lauréats à la liste d'aptitude, 3 mois seulement seront prévus en formation théorique du 9 mai à fin juillet 2017 dans les établissements de **LYON, NOISY LE GRAND, et TOULOUSE** pour les agents des spécialités Cadastre, Hypothèques et informatique.

Nous attendons une réforme des formations théoriques des agents promus par Liste d'aptitude et Examen Professionnel. Il est évident que les formations actuelles ne satisfont ni les agents, ni les

organisations syndicales qui les représentent. **F.O.-DGFIP** demande que de réelles discussions soient engagées et qu'elles aboutissent.

D'ores et déjà, nous exigeons qu'aucun objectif ne leur soit assigné jusqu'à la fin du Stage 1<sup>er</sup> métier.

#### Sur un plan général

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 + 8 %,

- l'attribution de 50 points d'indice pour tous,
- l'amélioration des déroulements de carrières,
- le rétablissement des réductions d'ancienneté sans contingentement et des durées minimales de carrière, une revalorisation significative des ratios pro/pro.

Au-delà des revendications sur la rémunération, la FGF FO et **F.O.-DGFIP** réaffirment leurs exigences en faveur du Service public et de ses agents :

- Arrêt des suppressions de postes, et création des postes nécessaires au bon exercice des missions.
- Arrêt des réformes, des fermetures de sites des restructurations, des mobilités forcées qui éloignent le Service public de proximité du citoyen, et mise en place d'une véritable discussion sur les besoins en matière de service public.
- Rejet du CPA (compte personnel d'activité) et de tout compte individuel de pénibilité pour les fonctionnaires.
- Pour la défense du statut général et des statuts particuliers, et l'opposition à toute remise en cause des garanties collectives telles que présentées dans PPCR.
- l'exclusion totale du dispositif RIFSEEP pour tous les agents

#### Les élus **F.O.-DGFIP**

Titulaires : Yves LE VAILLANT - Véronique PECORINI

Suppléants : Bruno DEPRESZ - Maryline SOUCHARD

Experts : Adrien TIREL - Alain BOUM

#### 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 FO-DGFIP