



Syndicat National de la DGFIP-FORCE OUVRIERE
Section de la Haute Loire
17, rue des moulins – BP351
43012 LE PUY EN VELAY CEDEX
fo.ddfip43@dgfip.finances.gouv.fr
Site local : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/043/>

COMPTE RENDU CAPL

CAPL B du 7 novembre 2016 - 9h

Cette CAP avait comme ordre du jour, l'examen des candidatures à la **liste d'aptitude de C en B**.

En préambule, les représentants **FO-DGFIP** ont lu la déclaration liminaire suivante :

« Madame la Présidente,

Une fois encore, au nom de l'exemplarité, la DGFIP supportera en 2017, 57,42% de suppressions d'emplois alors qu'elle représente seulement 5,40 % des effectifs de la Fonction Publique d'Etat. Ce sont 1815 suppressions d'emplois qui sont annoncées dans le projet de Loi de Finances pour 2017 : dans quelles proportions cela va-t-il se traduire au plan local ?

*Comme toujours, les conditions de travail des agents des Finances Publiques s'en trouveront davantage dégradées pendant que des missions seront abandonnées en catimini voire privatisées comme dans le cadre du Prélèvement à la Source que **FO-DGFIP** refuse et combat.*

Pour faire face, la DGFIP est entrée dans une spirale infernale de fermetures de postes et de services au mépris des besoins réels des contribuables et usagers. Elle veut accréditer l'idée que le regroupement des services améliorera les conditions de travail , mais c'est un leurre. Au contraire, il sera ainsi plus facile encore de continuer à supprimer des emplois.

En parallèle et afin de faciliter les restructurations, le Directeur Général a déjà entamé le processus de révision des règles de gestion : diminution du nombre de RAN, jeunes agents de catégorie C bloqués 3 ans sur leur poste, mobilité forcée...

Pendant ce temps, les carrières sont de moins en moins attractives et les rémunérations ne sont plus à la hauteur ni des efforts demandés ni de la technicité requise. La conscience professionnelle sans faille des agents permet encore de faire illusion mais pour quelle reconnaissance ?

*La liste d'aptitude, partie intégrante du Statut de la Fonction Publique, à laquelle **FO-DGFIP** rappelle son attachement, devrait être l'occasion pour l'administration de prouver aux agents cette reconnaissance face aux difficultés rencontrées dans l'accomplissement des missions.*

*Ainsi depuis 2012, pour le **passage de C en B**, le volume des potentialités est passé de 1868 à 513 promotions en 2017 et pour le **passage de B en A** de 286 à 137 promotions en 2017.*

En Hte-Loire, pour 2017, cela se traduit par 2 potentialités pour le passage de C en B et par 0 potentialité pour le passage de B en A . Cette année encore, les personnels paient au prix fort les choix budgétaires !

*Les élus **FO-DGFIP** dénoncent et condamnent la réduction inacceptable des plans de qualifications ministériels et revendique à minima, le retour aux potentialités de 2012 pour les 2 listes d'aptitude.*

FO-DGFIP, fidèle à ses revendications, condamne l'abandon du droit au retour pour les promus de C en B et exige son rétablissement immédiat.

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

Enfin, pour combattre les logiques mises en place pour détruire nos emplois, nos conditions de travail et le service public républicain, **FO-DGFIP** en intersyndicale avec Solidaires Finances Publiques et CGT Finances publiques, appelle l'ensemble des agents des finances publiques à se mettre massivement en grève le 15 novembre 2016 pour exiger :

- ✓ **l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des restructurations, en cours ou à venir,**
 - ✓ **le maintien de Montfaucon et St Julien- Chapeuil et de toutes les trésoreries en milieu rural,**
 - ✓ **l'arrêt des expérimentations en cours (guichet sans caisse de Bas-en Basset, mutualisation des SIE du Puy et de Brioude),**
 - ✓ **la réaffectation des moyens humains et budgétaires retirés à la DGFIP,**
 - ✓ **une amélioration réelle et concrète des conditions de vie au travail,**
 - ✓ **le maintien d'une action sociale de haut niveau dans tous les domaines. »**
-

19 collègues postulaient sur cette liste d'aptitude. La direction générale a estimé à **2** le nombre de possibilités pour le département.

Rappelons que les lauréats de la liste d'aptitude participeront au mouvement de mutation général de la catégorie B du 1^{er} septembre 2017, et, qu'à ce titre, ils devront élargir au maximum leurs vœux.

Les représentants du personnel ont obtenu que la CAP classe **4 collègues** dans la catégorie « Excellents »

De plus, pour les dossiers classés par la direction dans la catégorie « A revoir » les représentants du personnel ont obtenu le relèvement dans la catégorie « très bon » pour seulement 2 d'entre eux malgré les diverses interventions syndicales sur un plus grand nombre de dossiers.

Compte tenu des potentialités locales et dans un contexte de baisse des promotions depuis 5 ans, les représentants **FO-DGFIP** auraient souhaité un nombre plus important de collègues classés excellents et très bons.

Les représentants **FO-DGFIP** se sont donc abstenus sur l'ensemble de ces propositions jugées insuffisantes.

En questions diverses :

- **mise en place de la nouvelle communauté d'agglomération du PUY EN VELAY au 1^{er} janvier 2017** - les représentants **FO-DGFIP** font part de l'inquiétude des personnels de la trésorerie du Puy-ville : en effet le basculement technique ne se fera pas le 1^{er} janvier mais selon un calendrier établi par la Direction Générale dont on ne connaît pas encore la date exacte, cette situation risque de créer des difficultés de fonctionnement (utilisation de comptes d'attente pour une collectivité à gros volume d'opérations). La direction tente de nous rassurer en nous expliquant que ce type de transfert est maîtrisé sur le plan technique mais elle confirme qu'à ce jour aucun calendrier ne lui a été communiqué par la Direction Générale.

- **Travaux immobiliers à la direction au 3^{ème} et 5^{ème} étage** : le dossier n'est pas bouclé, les travaux pourraient débuter courant 2017.

- **Transfert enregistrement/SPF** : Il nous est précisé que face aux difficultés de l'application Fidji la Direction Générale préconise le report du transfert prévu le 01/02/2017 à une date ultérieure (à partir de mai 2017).

- **Trésoreries de Saint Julien-Chapteuil et de Montfaucon - devenir des cadre A** : L'emploi de Saint Julien-Chapteuil est transféré au Puy Saint Jean avec priorité pour le chef de poste de suivre l'emploi. La situation est différente concernant Montfaucon : l'emploi est transféré en direction sans possibilité pour le trésorier actuel de suivre le poste ; les règles de gestion actuelles lui permettent cependant de rester dans le département en qualité d'ALD sur le département.

- **Médecin de prévention** : toujours pas de médecin recruté.....

- **Suppression d'emplois** : la direction interrogée sur le sujet précise que nous devrions subir des suppressions du même ordre que l'année dernière ; pour mémoire 9 en 2016...
Les représentants **FO-DGFIP** se sont indignés de cette nouvelle saignée dans les effectifs.

Une bonne raison pour tous de manifester le ras-le-bol général le 15 novembre prochain !

Les représentants du personnel : Robert GAGNE, Jocelyne LIMAGNE, Michèle FAYOLLE – titulaires, Philippe SAGNARD, Sébastien COFFY – suppléants.

CAPL A du 7 novembre 2016 - 14h

La CAPL chargée d'examiner les dossiers des collègues figurant sur la liste préparatoire à la liste d'aptitude de B en A s'est réunie le 7 novembre 2016 à 14h.

Après lecture des déclarations liminaires des deux syndicats représentant les collègues de la catégorie A, la Présidente a répondu qu'elle ne pouvait en dire plus dans la mesure où il s'agissait de choix relevant de la politique générale. Elle a affirmé son attachement particulier à la promotion interne qui est un ascenseur social notamment à travers la liste d'aptitude de B en A. Elle a précisé les modalités de sélection des dossiers de liste d'aptitude.

Les agents souhaitant passer de B en A devraient disposer de qualités pour fonctionner au sein des divers métiers du corps des cadres A de la DDFIP. Ainsi ils doivent faire preuve :

- de capacités d'initiative, d'organisation et d'encadrement
- de capacités managériales et relationnelles
- d'une habilité à rendre compte
- d'une aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique
- d'une reconnaissance par leurs chefs de service respectifs des acquis de l'expérience professionnelle
- d'une appétence pour des sujets sortant de l'ordinaire.

De plus, la participation aux concours de catégorie A est appréciée également, bien que ce ne soit pas un critère, mais est un moyen de sortir du quotidien et s'ouvrir à d'autres métiers présents au sein de la DGFIP.

Cependant, la Présidente a indiqué que cette année encore la potentialité était de **0 agent** pouvant espérer passer de B en A. Les représentants **FO-DGFIP** regrettent cette situation qui donne des moyens limités à cette CAP Locale. Il faut attendre la CAP Nationale afin de connaître la décision définitive de l'Administration.

L'année précédente, les agents passés de B en A au niveau national étaient issus pour 98,9 % de la catégorie Contrôleur Principal et étaient à hauteur de 89 % âgés entre 45 et 60 ans.

Cette année, la liste comporte **10 candidats** contre 9 pour 2016.

3 étaient déjà classés « excellent », 4 « très bon » et 3 « à revoir » dont 2 nouveaux candidats.

Un candidat classé précédemment en « à revoir » passe cette année en catégorie « très bon ».

A l'issue de cette CAPL, aucune modification n'a été apportée au classement des « excellents ».

La Direction n'a pas souhaité abonder cette liste dans la mesure où les potentialités sont extrêmement réduites.

En définitive 3 dossiers restent donc classés en « excellent ».

Les représentants **FO-DGFIP** ont demandé des précisions sur certains dossiers « très bons » dont la situation n'évolue pas.

La réponse de la direction a été de dire, que vu les potentialités annuelles, certaines candidatures n'auront pas le temps de se bonifier, ce qui conduit de fait à privilégier les candidatures les moins âgées.

C'est un point de vue dénoncé par **FO**, qui détourne la promotion par liste d'aptitude de son objectif initial qui consiste à récompenser une façon de servir exceptionnelle durant de longues années.

C'est pourquoi FO-DGFIP revendique qu'à l'instar de ce qui existe pour le A et le A+ le grade de la catégorie supérieure soit attribué à tous les B et les C, 6 mois avant leur départ à la retraite.


Cette année le vote a eu lieu par catégorie. Les représentants **FO-DGFIP** ont voté pour la catégorie « excellent » et « à revoir ». Ils se sont abstenus pour la catégorie « très bon » en raison de deux dossiers classés « très bon » qui n'évoluent pas et sont traités année après année conjointement par la Direction locale.

Questions diverses :

– rattachement de la BDV à la DIRCOFI : pour l'instant la BDV reste pilotée par le DDFIP 43 jusqu'en 2018.

Les représentants du personnel : Jean-Louis PAYRARD, titulaire - Raluca ROTARIU RAYNAL, suppléante.

Adhérer au syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques

	SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES	BULLETIN D'ADHESION (À renvoyer à Robert GAGNE, Trésorerie du PUY VILLE ou à Jocelyne LIMAGNE, C des F P du Puy)
NOM :		
PRENOM :		
GRADE :		
AFFECTATION :		
Déclare vouloir adhérer au Syndicat FORCE OUVRIERE DGFIP		
Fait à _____, le _____ signature		

66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu