

## Tableaux d'avancement aux grades d'AAFIP1, AAPFIP2 ET AAPFIP1



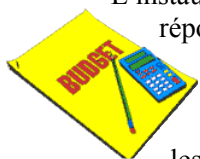
Pour la première fois depuis la parution des tableaux triennaux des taux de promotion pour 2015-2016 et 2017, les CAPN de tableaux d'avancement se tiennent en amont des dates d'effet de promotion.

Pour **FO**, cette évolution ne peut être que bénéfique pour les agents qui voient leur investissement et leurs compétences reconnues plus tôt tout au moins pour ceux qui ont la chance d'être inclus dans les taux de promotions. Après avoir entendu les déclarations liminaires, le président s'est voulu rassurant. Il nous a en effet précisé que, dans le cadre du protocole PPCR, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire en Fonction des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) se mettrait probablement en place mais à une date ultérieure compte tenu de la complexité du régime indemnitaire actuellement en vigueur à la DGFIP.

Il s'est voulu encore plus rassurant à propos du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) en rappelant que ce dispositif ne concernera que les personnels de catégorie A. Sur ce dispositif, **FO** ne partage pas son optimisme. Ce processus indemnitaire pourrait être décliné aux autres catégories à plus ou moins brève échéance.

Le président a également rappelé que les taux promus/promouvables étaient fixés par la DGAFP et non par le Directeur Général des Finances Publiques, rappel effectué sans doute dans le but de dédouaner de dernier de toute responsabilité en matière de plans de qualifications.

**FO** affirme une nouvelle fois que les propositions transmises par l'Administration en vue de l'accession, par Tableau d'Avancement aux 3 grades ne sont pas satisfaisantes.



L'instauration de contingentements de grades, répondant essentiellement à des exigences de restrictions budgétaires, ne permet pas aujourd'hui une accession automatique au grade supérieur dès que les conditions statutaires sont remplies.

## RAPPEL DES CONDITIONS STATUTAIRES

### Accès à AA1

- Avoir atteint au moins le 5ème échelon de AA2 et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.
- Dernier agent proposé au TA 2017 : AA2 échelon 5 depuis décembre 2017.

### Accès à AAP2

- Avoir atteint au moins le 5ème échelon de AA1 et justifier d'au moins 6 ans de services effectifs dans le grade.
- Dernier agent proposé au TA 2017 : AA1 échelon 5 depuis mars 2015.

### Accès à AAP1

- Etre au 6ème échelon de AAP2 depuis 2 ans et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.
- Dernier proposé au TA 2017 : AAP2 échelon 8 depuis décembre 2015

## LES CHIFFRES

Grades	AAFIP1	AAPFIP2	AAPFIP1
Promouvables en 2017	154 (1)	1222	2106
Promus	6	403 *	526 **
Agents écartés avant/ après	1/1	31/31 (2)	36/37 (3) & (4)
Agents non promus	148	819	1580
Coupures après CAP	AA2 5ème échelon au 10/12/2016 ----- Accès au corps 01/01/2015	AA1 5ème échelon au 01/03/2015 ----- Accès au corps 01/07/2008	AAPFIP2 8ème échelon au 21/12/2015 ----- Accès au corps 01/06/1999

\*dont 2 agents au bénéfice de l'âge

\*\*dont 22 agents au titre « de la fin de carrière »

Les projets de tableau d'avancement 2017 diffusés avant la CAPN comportaient :

- Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : 6 agents
  - Pour l'accès au grade d'AAPFIP2 : 372 agents
  - Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : 478 agents
- (1) Concernant le tableau des AA1, 154 agents sont promouvables par examen professionnel soit avec le taux de 30 % et le reliquat 2016, 47 agents peuvent être promus. Parmi ces 47 promus potentiels, 16 promotions sont affectées au tableau d'avancement hors examen professionnel.

Pour ces 16 promotions seuls 7 agents au grade d'AA2 réunissaient les conditions statutaires. Le résultat de l'examen professionnel 2017 n'étant pas connu au moment de la CAPN, le reliquat des possibilités de promotions fera l'objet d'un second appel.

(3) Lors de la CAPN du 7 octobre concernant le tableau des AAP1, 3 agents qui devaient achever leur période de mise en disponibilité et donc étaient inscrits sur ce tableau ont fait valoir leur droit à prolonger leur période de mise en disponibilité. De ce fait ne réunissant plus les conditions statutaires de sélection puisqu'ils ne seront pas en activité à

la date d'effet de la promotion (01/01/2017), ils ont été écartés.

Les CAPN ont statué sur l'inscription de possibilités supplémentaires :

- Pour l'accès au grade d'AAFIP1 : 8 agents
- Pour l'accès au grade d'AAPFIP2: 30 agents
- Pour l'accès au grade d'AAPFIP1 : 50 agents

### LES CAPN ONT STATUÉ SUR LES DOSSIERS ÉCARTÉS

Grades	Non notés au moins 1 année sur les 3 années précédentes et notés 1 fois à la note pivot ou cadence moyenne	Notes négatives	Motif disciplinaire
AAFIP1	1	0	1
AAPFIP2	15	8	8
AAPFIP1	10	16	10

### À L'ISSUE DES CAPN

Parmi les dossiers écartés et évoqués, 2 dossiers ont été réinscrits : 1 agent pour le TA d'AAP2 voir (2).

1 agent pour le TA AAP1 voir (4)

Les Élus **FO** ont dénoncé l'application de l'arrêté du 13 juin 2013 réduisant le champ de compétences des CAPL en matière de tableau d'avancement ainsi que les faibles taux de promotions.

### DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

**FO** se contentera d'évoquer quelques chiffres, lesquels sont assez éloquents pour dépeindre la situation sociale de notre pays et celle des agents de la DGFIP :

- 70 % des citoyens étaient contre la loi El Khomeri.
- 41 Mds d'euros (dont 18 Mds au titre des dépenses de l'État) : de réductions de fiscalité et charges sociales octroyées aux entreprises avec le Pacte de responsabilité.
- 1 000 000 : c'est le nombre d'emplois promis par le Medef en compensation du Pacte de Responsabilité. Promesse qui n'engage que le Medef puisqu'aucune mesure de contrôle et de rétorsion ne sont prévues en cas de non-respect !
- 2 767 000 : c'est le nombre de chômeurs en France au 2<sup>ème</sup> trimestre 2016 soit 9,9 % de la population active.
- 8 800 000 : le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté en France en 2014 (étude de l'INSEE sept 2016).
- 1 008 € : c'est le montant mensuel du seuil de pauvreté.
- 805 €, c'est le seuil mensuel au-dessous duquel vit la moitié des 8 800 000 personnes
- 14 Mds d'euros : c'est le montant de la fraude à la TVA.
- 30 000 : c'est le nombre d'emplois supprimés à la DGFIP depuis 2005.



- 1 815 ETPT encore supprimés dans le cadre du PLF 2017.
- 4 000 : nombre trésoreries implantées en 2001 (2 661 en 2013 pour mémoire) disparition de la moitié en 2016.
- 8 % : c'est le pourcentage de perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires depuis 2010).
- 1,2 % : la revalorisation salariale se déclinant en 2 étapes (- 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017).
- 61 % : c'est le pourcentage des agents qui considèrent que la charge de travail est la principale raison de leur stress (source baromètre social du 06/2015).
- 3 102 : c'est le nombre de situations de souffrance exprimées par les agents de notre ministère.

Dans la perspective de la mise en place du protocole PPCR que **FO** a refusé de signer et qui s'appliquera pour la catégorie C à compter de 2017 en instaurant une cadence unique d'avancement pour 2018, ce ne sont pas les taux de promotion pour 2017 qui pourront satisfaire les agents :

30 % pour les AAFIP1	33 % pour les AAPFIP2	25 % pour les AAPFIP1
----------------------	-----------------------	-----------------------

Dans un contexte professionnel de plus en plus difficile pour les agents du fait des restructurations, fusions de services avec comme corollaire les suppressions d'emplois, **FO** affirme, une nouvelle fois, que les propositions transmises par l'Administration en vue de l'accession, par Tableau d'Avancement, au grade de AAFIP 1ère classe, AAPFIP 2ème classe et AAPFIP 1ère classe ne sont pas satisfaisantes.

**FO** demande la suppression totale de ces contingentements de grades. Ceci serait un premier pas vers une carrière pour la catégorie C sans barrage allant de l'indice nouveau majoré 367 à 523.

Cette revendication fondamentale de **FO** si elle était satisfaite serait une reconnaissance de la polyvalence des agents. Cette revendication n'est pas irréaliste. Cet avancement doit bénéficier à ces agents dont le traitement net est particulièrement faible.

**FO** exige des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons.

**FO** exige le passage pour tous les agents à titre personnel à un grade de fin de carrière ou à un corps supérieur, ceci dès 4 ans dans le dernier échelon ou dès 56 ans pour les autres.

Enfin, de façon générale, concernant les tableaux d'avancement, **FO** revendique que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la compétence exclusive des CAP Nationales, tout en conservant une consultation systématique en CAP Locales des propositions départementales.

En conclusion, nous pensons que ce système de tableau d'avancement participe à la dégradation des conditions de travail, à la démotivation des agents et conduit un peu plus à la paupérisation des agents qui n'ont pas la chance d'être sélectionnés pour bénéficier de ces tableaux et c'est pourquoi **FO** votera contre ce tableau d'avancement.

